

ANALISIS HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN BERDASARKAN GENDER

Studi Pada PT Transindo Surya Sarana Semarang



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada
Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

HAFNI ANITAWIDANTI
NIM. C2A308007

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2010

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Hafni Anitawidanti

Nomor Induk Mahasiswa : C2A308007

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Judul Skripsi : ANALISIS HUBUNGAN ANTARA STRES
KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN BERDASARKAN GENDER.
STUDI PADA PT TRANSINDO SURYA SARANA
SEMARANG.

Dosen Pembimbing : Dra. Rini Nugraheni

Semarang, September 2010

Dosen Pembimbing,

(Dra. Rini Nugraheni)

NIP. 131 407 977

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Hafni Anitawidanti

Nomor Induk Mahasiswa : C2A308007

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Judul Skripsi : ANALISIS HUBUNGAN ANTARA STRES
KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN BERDASARKAN GENDER.
STUDI PADA PT TRANSINDO SURYA
SARANA SEMARANG

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 28 Agustus 2010.

Tim Penguji :

1. Dra. Rini Nugraheni (.....)

2. Dr. Suharnomo, SE, M.Si (.....)

3. Drs. Fuad Mas'ud, MIR (.....)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Grew older with some troubles. Face it, then you become wiser” – Anonymous.

“Science without religion is lame, religion without science is blind” – Einstein.

*This minithesis is dedicated to my beloved mom and dad,
my brothers and sista, my friends, and my university...*

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini saya, Hafni Anitawidanti, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: Analisis Hubungan antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Gender. Studi pada PT Transindo Surya Sarana Semarang, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, September 2010

Yang membuat pernyataan,

(Hafni Anitawidanti)

NIM. C2A308007

ABSTRACT

The researcher examined the relationship between job stress and job satisfaction among a purposive sample of 65 men and 26 women employees of PT Transindo Surya Sarana Semarang.

The primary data was obtained from questionnaires, while the secondary data were obtained by literatures and websites.

The data which was collected from the questionnaires is analyzed by using Rank Spearman Correlation and t-test. Correlational analysis revealed a relationship between job stress with job satisfaction within both of men and women employees. On the other hand, the result of t-test shows that there were not a significant differences of role stressors and job satisfaction between men and women.

Keyword: Job Stress, Job Satisfaction, Gender.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan pria dan wanita yang menjadi responden pada PT Transindo Surya Sarana Semarang.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan pria dan karyawan wanita. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, dengan jumlah sampel pria 65 orang dan sampel wanita 26 orang. Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode kuesioner, sedangkan pengumpulan data sekunder dilakukan dengan metode literatur dan sumber dari internet.

Data kuesioner yang berasal dari skor jawaban responden, diolah dengan menggunakan teknik analisis korelasi peringkat Spearman dan uji t-test. Hasil uji korelasi peringkat Spearman menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja yang diukur melalui variabel peran individu dalam organisasi, tuntutan tugas, hubungan dalam organisasi, dan faktor luar organisasi dengan kepuasan kerja antara karyawan pria dan wanita. Uji t-test menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan variabel stres kerja dan kepuasan kerja antara responden pria dan wanita.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Gender.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan berkah dan rahmatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Analisis Hubungan antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Gender. Studi pada PT Transindo Surya Sarana Semarang”

Penelitian ini disusun guna melengkapi tugas dan syarat kelulusan Program Strata I Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Penulis menyadari bahwa penelitian ini tidak akan selesai dengan baik tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak baik, secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. H. M. Chabachib, M.Si, Akt selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
2. Dra. Rini Nugraheni selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan Skripsi.
3. Drs. H. Mudji Rahardjo, SU selaku Dosen Wali yang telah memberikan pengarahan dalam perwalian.
4. Segenap Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro yang telah membekali ilmu pengetahuan.
5. Bapak Yosua Robertinus selaku manajer PT Transindo Surya Sarana Semarang yang telah memberi ijin dalam pelaksanaan penelitian.

6. Yuli Agustina, SE selaku karyawan bidang *controller* PT Transindo Surya Sarana yang telah membantu dalam pengumpulan data penelitian.
7. Bapak M. Chandra, SS selaku personalia pengemudi PT Transindo Surya Sarana Semarang yang telah membantu dalam pengumpulan data penelitian.
8. Ayah dan Bunda yang selalu memberikan restu, doa, dan motivasi kepada penulis.
9. Saudara dan sahabat atas dukungan yang telah diberikan.
10. Teman-teman Tim KKN PPM Butuh Universitas Diponegoro atas rasa kebersamaan dan kekeluargaan yang telah terjalin dengan baik.
11. Teman-teman Reguler II angkatan 2006 - 2008 Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro atas bantuannya.
12. Karyawan PT Transindo Surya Sarana dan pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan Skripsi ini baik secara moril maupun materiil.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari pembaca supaya penulis dapat menyusun penelitian selanjutnya dengan lebih baik. Terima Kasih.

Semarang, September 2010

Penulis,

Hafni Anitawidanti
(C2A308007)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
1.4. Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1. Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu	13
2.1.1. Stres Kerja	13
2.1.2. Kepuasan Kerja	21
2.1.3. Gender	26
2.1.4. Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja	27
2.1.5. Penelitian-Penelitian Terdahulu	31
2.2. Kerangka Pemikiran	33
2.3. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	35
3.1.1. Variabel Penelitian	35
3.1.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian	36
3.2. Populasi dan Sampel	38
3.2.1. Populasi	38
3.2.2. Sampel	39
3.3. Jenis dan Sumber Data	41

3.3.1. Jenis Data	41
3.3.2. Sumber Data	42
3.4. Metode Pengumpulan Data	45
3.5. Metode Analisis	46
3.5.1. Uji Validitas dan Reabilitas Data	46
3.5.2. Uji Korelasi	47
BAB IV HASIL DAN ANALISIS	50
4.1. Gambaran Umum PT Transindo Surya Sarana	50
4.2. Karakteristik Individual Responden	55
4.3. Hasil Analisis dan Interpretasi Data	56
4.3.1. Uji Validitas dan Reabilitas Data	56
4.3.1.1. Uji Validitas	56
4.3.1.2. Uji Reabilitas	57
4.3.2. Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Masing-masing Indikator Pertanyaan Kuesioner ..	58
4.3.3 Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pria dan Wanita	65
4.3.3.1. Hubungan Antara Peran Individu Dalam Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pria dan Wanita	66
4.3.3.2. Hubungan Antara Tuntutan Tugas Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pria dan Wanita	69
4.3.3.3. Hubungan Antara Hubungan Dalam Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pria dan Wanita	71
4.3.3.4. Hubungan Antara Faktor Luar Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pria dan Wanita	73
4.3.4. Perbandingan Hasil Analisis Korelasi Antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pria dan Wanita	75
4.4. Pembahasan	79
BAB V PENUTUP	82
5.1. Simpulan Hasil Analisis	82
5.2. Saran	83
5.3. Keterbatasan	85

DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN-LAMPIRAN	88

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian-penelitian Terdahulu	31
Tabel 4.1 Data Karakteristik Individual Responden	55
Tabel 4.2 Uji Reliabilitas Sampel Karyawan Pria dan Wanita	57
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Peran Individu Dalam Organisasi	60
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Tuntutan Tugas ...	61
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Hubungan Dalam Organisasi	62
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Faktor Luar Organisasi	63
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja ...	64
Tabel 4.8 Tabel Skoring Data	65
Tabel 4.9 Hasil Korelasi Antara Peran Individu Dalam Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pria dan Wanita	68
Tabel 4.10 Hasil Korelasi Antara Tuntutan Tugas Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pria dan Wanita	70
Tabel 4.11 Hasil Korelasi Antara Hubungan Dalam Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pria dan Wanita	72
Tabel 4.12 Hasil Korelasi Antara Faktor Luar Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pria dan Wanita	74
Tabel 4.13 Hasil Korelasi Terhadap Sampel Pria dan Wanita	75
Tabel 4.14 Perbandingan Urutan Hasil Korelasi Sampel Pria dan Wanita	76
Tabel 4.15 Group Statistik T-test	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	33

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Surat Keterangan Observasi	89
Lampiran B Kuesioner Responden	90
Lampiran C Rekap Hasil Skoring Kuesioner Terhadap Responden Wanita	94
Lampiran D Rekap Hasil Skoring Kuesioner Terhadap Responden Pria	95
Lampiran E Uji Validitas Kuesioner	97
Lampiran F Uji Reabilitas Kuesioner	107
Lampiran G Hasil Korelasi Antara Peran Individu dalam Organisasi, Tuntutan Tugas, Hubungan dalam Organisasi, dan Faktor Luar Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pria dan Wanita	115
Lampiran H Hasil Uji T-test	119
Lampiran I Simpulan Hasil Jawaban Kuesioner Terbuka	123
Lampiran J Tabel r dan t	127

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu organisasi. Berdasarkan hakikat kesetaraan dan keadilan gender terdapat kesamaan kondisi bagi pria maupun wanita untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam segala kegiatan pembangunan (Heryawan, 2009: 01). Hal ini berarti termasuk melaksanakan peran dan tanggungjawab sebagai karyawan perusahaan sesuai dengan keadilan struktural di dalam organisasi.

Interaksi karyawan dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan unjuk kerjanya, karyawan mendapatkan imbalan yang berdampak pada motivasi dan kepuasan kerjanya.

Sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, karyawan dapat mengalami stres, yang dapat berkembang menjadikan karyawan sakit, fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal (Munandar, 2008: 371).

Stres kerja dapat berakibat positif (*eustress*) yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, namun pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan (Munandar, 2008: 374). Dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku (Robbins, 2007: 800). Gejala fisiologis mengarah pada perubahan metabolisme, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung sebagai akibat dari stres. Ditinjau dari gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, karena itulah “dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas” dari stres itu. Namun, stres muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Terbukti bahwa bila orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau di tempat yang tidak ada kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggungjawab pemikul pekerjaan, stres dan ketidakpuasan akan meningkat. Sama halnya, makin sedikit kendali yang dipegang orang atas kecepatan kerja mereka, makin besar stres dan ketidakpuasan. Walaupun

diperlukan lebih banyak riset untuk memperjelas hubungan itu, bukti mengemukakan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang memberikan keragaman, nilai penting, otonomi, umpan balik, dan identitas pada tingkat yang rendah ke pemangku pekerjaan akan menciptakan stres dan mengurangi kepuasan serta keterlibatan dalam pekerjaan itu. Sedangkan gejala perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat merugikan perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan ataupun karena banyaknya kesalahan yang berulang.

Stres kerja merupakan fenomena yang mempengaruhi karyawan secara berbeda, di dalam konteks kerja yang berbeda. Mempelajari stres kerja di konteks yang berbeda akan memberikan pengertian yang mendalam terhadap fenomena tersebut sebagai suatu keseluruhan dan bagaimana untuk meminimalisir pengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan, kepuasan, dan komitmen kerja karyawan (Michael et. al, 2009: 266). Menurut penelitian Hawthorne, 1981 (dalam Leila, 2002: 02), kepuasan kerja akan mengarahkan

pekerja ke arah tampilan kerja yang lebih produktif. Pekerja yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki loyalitas yang tinggi kepada perusahaan.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan pria dan wanita bisa jadi berbeda. Menurut Munandar (2008: 398), stres ditentukan pula oleh individunya sendiri. Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis dan/atau dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman lalu, keadaan kehidupan, dan kecakapan. Tuntutan peran ganda umumnya dialami oleh wanita yang melibatkan diri dalam lingkungan organisasi, yaitu sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga sehingga lebih rentan mengalami stres yang dapat menyebabkan penderitaan psikis berupa kecemasan dibandingkan dengan pria. Tuntutan pekerjaan, rumah tangga, dan ekonomi keluarga sangat berpotensi menyebabkan wanita karir rentan mengalami stres.

Spector, 1997 (dalam Mohajeri dan Nelson, 2009: 02), mengemukakan bahwa tetap terdapat “*a link between (overall) health and job satisfaction*”. Dimana kesehatan disini adalah termasuk kondisi psikologis seseorang.

PT Transindo Surya Sarana merupakan divisi transportasi dari PT Tossa Shakti dimana pekerjaan serta lingkungan kerjanya sangat menuntut disiplin kerja yang tinggi dari karyawan untuk menghadapi persaingan dunia

usaha transportasi yang sangat ketat. Dalam memenangkan persaingan, yang telah lebih dari 4 tahun telah dibuktikan oleh PT Transindo Surya Sarana, maka sangat menuntut perusahaan untuk terus menerus berupaya mengembangkan inovasi serta kreativitas sumber daya manusia dengan membangun etos kerja yang professional guna meningkatkan nilai tambah dan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Hal ini sesuai dengan salah satu misi PT Transindo Surya Sarana yaitu meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna menjawab tantangan perubahan jaman dan memenangkan persaingan.

Jumlah karyawan pria lebih dominan pada bidang kerja ini dibanding jumlah karyawan wanita. Pada PT Transindo Surya Sarana, karyawan pria lebih banyak ditempatkan pada bagian mekanik dan operasional lapangan sedangkan karyawan wanita ditempatkan pada bagian keuangan, administrasi, auditing dan *controller*. Namun, jika ditinjau lebih lanjut meskipun tuntutan peran mereka berbeda, boleh jadi karyawan pria memiliki stres kerja yang lebih tinggi dibanding karyawan wanita atau sebaliknya karyawan wanita yang memiliki stres kerja yang tinggi. Hal ini bisa disebabkan karena karyawan pria memiliki beban kerja yang tinggi sedangkan karyawan wanita memiliki tuntutan peran ganda yaitu sebagai karyawan yang hanya berfokus pada pekerjaan kantor dan sebagai ibu rumah tangga di rumah. Rekan kerja boleh jadi juga dapat mempengaruhi kondisi stres kerja karyawan wanita

karena jumlah karyawan pria yang lebih dominan pada PT Transindo Surya Sarana. Semua faktor stres ini dapat berdampak secara psikologis yakni mengarah pada kepuasan kerja karyawan.

Penelitian tentang stres kerja dan kepuasan kerja yang melibatkan gender yaitu *The Impact of Gender on Career Success of Information Systems Professional* yang dilakukan oleh Magid Igbaria dan Laku Chidambaram dalam jurnal *Information, Technology, and People* pada tahun 1997. Penelitian ini membahas mengenai perbedaan kesuksesan karir antara karyawan pria dan wanita dengan menggunakan faktor modal manusia (*human capital*). Di dalam penelitian ini juga dituliskan mengenai perbedaan stres kerja dan kepuasan kerja antara karyawan pria dan karyawan wanita, namun tidak secara khusus menguji hubungan kedua variabel tersebut pada masing-masing sampel.

Penelitian lain yaitu *The Relationship Between Job Stress and Job Satisfaction Among Industrial and Technical Teacher Educators* yang ditulis dalam jurnal *Career and Technical Education* oleh Ernest W. Brewer dan Jama McMahan Landers dari University of Tennessee tahun 2003. Penelitian ini menguji hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja dengan menggunakan analisis korelasional antara pendidik industri dan teknik serta menguji Z-test untuk menentukan perbedaan pada hubungan antara kepuasan

kerja dan frekuensi dari pembangkit stres dan hubungan antara kepuasan kerja dan intensitas pembangkit stres.

Pada PT Transindo Surya Sarana Semarang dapat ditemukan berbagai hal yang dapat menjadi pembangkit stres (*role stressor*), sehingga akan dibahas di dalam penelitian ini yaitu peran individu dalam organisasi yang meliputi konflik peran dan ambiguitas peran, tuntutan tugas, hubungan dalam organisasi, dan faktor luar organisasi. Faktor-faktor pembangkit stres ini akan dihubungkan dengan kepuasan kerja karyawan pria dan wanita.

Penelitian ini lebih mengacu pada penelitian yang telah dilakukan oleh Ernest W. Brewer tentang hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja antara pendidik teknik dan industri. Namun penelitian ini akan membahas hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja antara karyawan pria dan karyawan wanita.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk menyusun Tugas Akhir dengan judul “ANALISIS HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN BERDASARKAN GENDER. STUDI PADA PT TRANSINDO SURYA SARANA SEMARANG”.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Di dalam beberapa penelitian, konsekuensi stres yang potensial pada organisasi dalam konteks negatif, diantaranya yaitu berupa keabsenan, pergantian karyawan, menurunnya loyalitas terhadap organisasi, keterasingan dari rekan kerja, ketidakpuasan kerja, dan rendahnya produktivitas.

Stres dan kepuasan kerja mempunyai hubungan timbal-balik. Kepuasan kerja dapat meningkatkan daya tahan individu terhadap stres dan dampak-dampak stres dan sebaliknya, stres yang dihayati oleh individu dapat menjadi sumber ketidakpuasan (Leila, 2002: 12).

Perbedaan tuntutan dan konflik peran, beban kerja, dan lingkungan kerja antara karyawan pria dan wanita pada PT Transindo Surya Sarana dapat mempengaruhi tingkat kondisi stres kerja sehingga berdampak pada kepuasan karyawan. Terlebih jumlah karyawan pria yang sangat mendominasi jumlah karyawan pada PT Transindo Surya Sarana, menjadi sesuatu yang menarik untuk menemukan apakah kondisi rekan kerja ini menunjang psikologis karyawan wanita atau kurang menunjang.

Hasil dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan hasil korelasi pada masing-masing sampel yaitu sampel karyawan pria dan sampel karyawan wanita PT Transindo Surya Sarana, sehingga hasil dari perhitungan keduanya dapat dibandingkan.

Batasan pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara variabel stres kerja yaitu peran individu dalam organisasi, tuntutan tugas, hubungan dalam organisasi, dan faktor luar organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pria pada PT Transindo Surya Sarana Semarang?
2. Apakah terdapat hubungan antara variabel stres kerja yaitu peran individu dalam organisasi, tuntutan tugas, hubungan dalam organisasi, dan faktor luar organisasi dengan kepuasan kerja karyawan wanita pada PT Transindo Surya Sarana Semarang?
3. Bagaimana perbandingan hasil hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja karyawan pria dan karyawan wanita pada PT Transindo Surya Sarana Semarang?

1.3. TUJUAN DAN KEGUNAAN

Tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis hubungan antara peran individu dalam organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pria dan wanita PT Transindo Surya Sarana Semarang.

2. Menganalisis hubungan antara tuntutan tugas dengan kepuasan kerja karyawan pria dan wanita PT Transindo Surya Sarana Semarang.
3. Menganalisis hubungan antara hubungan dalam organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pria dan wanita PT Transindo Surya Sarana Semarang.
4. Menganalisis hubungan antara faktor luar organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pria dan wanita PT Transindo Surya Sarana Semarang.
5. Menganalisis perbandingan hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja antara karyawan pria dan wanita PT Transindo Surya Sarana Semarang.

b. Kegunaan

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti sehubungan dengan stres kerja karyawan yang meliputi peran individu dalam organisasi yaitu konflik peran dan ambiguitas peran, tuntutan tugas, hubungan dalam organisasi, faktor luar organisasi yaitu *inter role distance* dan kecakapan individu, kepuasan kerja, serta gender.

2. Bahan masukan bagi manajemen perusahaan sebagai objek penelitian bahwa stres kerja dapat mengakibatkan unjuk kerja menjadi rendah sehingga dapat berpengaruh pada kepuasan karyawan terhadap organisasinya.
3. Bahan referensi bagi masyarakat pada umumnya yang dapat digunakan sebagai sumber informasi maupun untuk melanjutkan penelitian ini.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk memberikan gambaran tentang permasalahan yang akan dibahas secara keseluruhan dalam penelitian ini, maka diperlukan suatu sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penulisan, serta sistematika penulisan Skripsi.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai pengertian stres kerja, faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres dalam pekerjaan yang meliputi faktor intrinsik dan ekstrinsik dalam pekerjaan, pengertian kepuasan kerja, faktor-faktor penentu kepuasan kerja, pengertian gender, hubungan stres kerja

dengan kepuasan kerja, serta beberapa penelitian sebelumnya yang mendasari penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang digunakan, meliputi variable penelitian dan definisi operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis korelasi yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN ANALISIS

Dalam bab ini akan dibahas tentang gambaran umum perusahaan yang digunakan sebagai objek dalam penelitian ini, yaitu PT Transindo Surya Sarana yang merupakan salah satu anak perusahaan dari PT Tossa Shakti Group, analisis data primer yang diolah, serta interpretasi hasil penelitian analisis hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan berdasarkan gender.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang simpulan dan keterbatasan dari hasil penelitian, serta saran-saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi PT Transindo Surya Sarana.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Landasan Teori Dan Penelitian Terdahulu

2.1.1. Stres Kerja

Definisi stres menurut Handoko (2008: 200) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, berarti mengganggu prestasi kerjanya.

Pada umumnya orang menganggap bahwa stres merupakan suatu kondisi yang negatif, suatu kondisi yang mengarah ke timbulnya penyakit fisik maupun mental, atau mengarah ke perilaku yang tidak wajar. Selye, 1976 (dalam Munandar, 2008: 374) membedakan antara *distress*, yang destruktif dan *eustress* yang merupakan kekuatan yang positif dimana stres kadangkala dapat diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi.

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres di pekerjaan berdasarkan penelitian Hurrell, dkk. 1988 (dalam Munandar, 2008:381) yaitu:

1. Faktor Intrinsik dalam Pekerjaan

Faktor intrinsik ini meliputi:

a. Tuntutan fisik

Kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologis diri seorang tenaga kerja. Kondisi fisik dapat merupakan pembangkit stres (*stressor*), meliputi:

1) Bising

Bising selain dapat menimbulkan gangguan sementara atau tetap pada alat pendengaran, juga dapat merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari kesiagaan dan ketidakseimbangan psikologis.

2) Paparan (*exposure*)

Paparan terhadap bising berkaitan dengan rasa lelah, sakit kepala, lekas tersinggung, dan ketidakmampuan untuk berkonsentrasi.

3) Getaran

Getaran merupakan sumber stres yang kuat yang menyebabkan peningkatan taraf *catecholamine* dan

perubahan dari berfungsinya seseorang secara psikologikal dan neurological.

4) *Hygiene*

Lingkungan yang kotor dan tidak sehat merupakan pembangkit stres.

b. Tuntutan Tugas

Penelitian menunjukkan bahwa kerja shift/kerja malam merupakan sumber utama dari stres bagi para pekerja pabrik yang berpengaruh secara emosional dan biologikal (Monk dan Tepas, 1985 dalam Munandar, 2008: 383). Beban kerja yang berlebih dan beban kerja yang terlalu sedikit merupakan pembangkit stres, dimana beban kerja ‘kuantitatif’ timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu. Beban kerja berlebih/terlalu sedikit ‘kualitatif’, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan/atau potensi dari tenaga kerja.

c. Peran Individu Dalam Organisasi

Konflik peran (*role conflict*) timbul jika karyawan mengalami adanya pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dan antara tanggungjawab yang dimiliki, tugas-tugas yang harus dilakukan menurut pandangan karyawan bukan merupakan bagian dari pekerjaannya, tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahan, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya, dan pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya. Stres timbul karena ketidakcukupannya untuk memenuhi tuntutan-tuntutan dan berbagai harapan terhadap dirinya. Ambiguitas peran (*role ambiguity*) dirasakan jika seorang karyawan tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan ketaksamaan peran antara lain ketidakjelasan dari sasaran/tujuan kerja, kesamaran tentang tanggungjawab, ketidakjelasan tentang prosedur kerja, kesamaran tentang apa yang diharapkan

oleh orang lain, dan kurang adanya balikan atau ketidakpastian tentang unjuk kerja pekerjaan.

d. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang.

e. Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan yang baik antaranggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi (Cooper, 1973 dalam Munandar, 2008: 395).

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, taraf pemberian support yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ambiguitas peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara para karyawan dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan sekerjanya (Kahn, dkk., 1964 dalam Munandar, 2008: 395).

f. Struktur dan Iklim Organisasi

Bagaimana para karyawan mempersepsikan kebudayaan, kebiasaan, dan iklim organisasi adalah penting dalam memahami sumber-sumber stres potensial sebagai hasil dari beradanya mereka dalam organisasi: kepuasan dan ketidakpuasan kerja berkaitan dengan struktur dan iklim organisasi. Faktor stres yang ditemukan dalam kategori ini terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlibat atau berperan serta dan pada *support* sosial.

2. Faktor Ekstrinsik dalam Pekerjaan

Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dan dengan demikian memberikan tekanan pada individu.

Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi. Namun demikian, perlu

diketahui bahwa peristiwa kehidupan pribadi dapat meringankan akibat dari pembangkit stres organisasi.

Menurut Munandar (2008: 391), stres ditentukan pula oleh ciri-ciri individu, sejauh mana melihat situasinya sebagai penuh stres. Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis dan/atau dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman lalu, keadaan kehidupan, dan kecakapan (antara lain intelegensi, pendidikan, pelatihan, dan pembelajaran). Dengan kata lain faktor-faktor dalam individu berfungsi sebagai faktor pengubah antara rangsang dari lingkungan yang merupakan pembangkit stres potensial dengan individu. Faktor pengubah ini yang menentukan bagaimana, dalam kenyataannya, individu bereaksi terhadap pembangkit stres potensial.

Handoko (2008: 203) membedakan dua tipe orang yang didasarkan pada reaksi terhadap situasi stres tersebut sebagai berikut:

1. Orang tipe “A”, yakni mereka yang agresif dan kompetitif, menetapkan standar-standar tinggi dan meletakkan diri

mereka di bawah tekanan waktu yang konstan. Mereka bahkan masih giat di berbagai kegiatan, baik yang bersifat rekreatif maupun sosial kemasyarakatan. Mereka kurang menyadari bahwa berbagai stres yang dialami sebenarnya karena perbuatannya sendiri daripada lingkungan mereka, karena mereka merasakan tingkan stres yang konstan.

2. Orang tipe “B”, yakni mereka lebih rileks dan tidak suka menghadapi masalah atau orang yang *easy going*. Mereka menerima situasi-situasi yang ada dan bekerja di dalamnya serta tidak senang bersaing.

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampaknya yang negatif (Munandar, 2008: 401). Memanajementi stres berarti berusaha mencegah timbulnya stres, meningkatkan ambang stres dari individu dan menampung akibat fisiologikal dari stres dengan tujuan untuk mencegah berkembangnya stres jangka pendek menjadi stres jangka panjang atau stres yang kronis. Hal yang perlu diusahakan adalah dapat dipertahankannya stres yang konstruktif dan dicegah serta diatasi stres yang kronis, yang bersifat negatif destruktif.

Pandangan interaktif mengatakan bahwa stres ditentukan oleh faktor-faktor di lingkungan dan faktor-faktor dari individunya (Munandar, 2008: 402). Dalam memanajemeni stres dapat diusahakan untuk:

1. Mengubah faktor-faktor di lingkungan supaya tidak menjadi sumber stres.
2. Mengubah faktor-faktor dalam individu agar:
 - a. ambang stres meningkat, tidak cepat merasakan situasi yang dihadapi sebagai penuh stres.
 - b. toleransi terhadap stres meningkat, dapat lebih lama bertahan dalam situasi yang penuh stres, tidak cepat menunjukkan akibat yang merusak dari stres pada badan. Dapat mempertahankan kesehatannya.

2.1.2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan, baik yang berupa “finansial” maupun yang “nonfinansial” (Martoyo, 2000: 142).

Handoko (2008: 193) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Siegel dan Lane, 1982 (dalam Munandar, 2008:350) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah *“the appraisal of one’s job as attaining or allowing the attainment of one’s important job values, providing these values are cocruent with or help fulfill one’s basic needs”*. Pada batasan definisi tersebut dapat disimpulkan adanya dua unsur yang penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dalam melakukan tugas pekerjaan. Sesuatu yang ingin dicapai adalah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu.

Faktor-faktor penentu kepuasan kerja (Munandar, 2008: 357) antara lain:

1. Ciri-ciri Intrinsik Pekerjaan

Terdapat lima ciri yang memperlihatkan keterkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu:

- a. Keragaman keterampilan. Banyak ragam keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Makin banyak ragam keterampilan yang digunakan, makin kurang membosankan pekerjaan.
 - b. Jati diri tugas (*task identity*). Sejauh mana tugas merupakan kegiatan keseluruhan yang berarti. Tugas yang dirasakan sebagai bagian dari pekerjaan yang lebih besar dan dirasakan tidak merupakan satu kelengkapan tersendiri akan menimbulkan rasa tidak puas.
 - c. Tugas yang penting (*task significance*). Jika tugas dirasakan penting dan berarti oleh tenaga kerja, maka ia cenderung mempunyai kepuasan kerja.
 - d. Otonomi. Pekerjaan yang memberikan kebebasan, ketidaktergantungan, dan peluang mengambil keputusan akan lebih cepat menimbulkan kepuasan kerja.
 - e. Pemberian balikan pada pekerjaan membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja.
2. Gaji Penghasilan, Imbalan yang Dirasakan Adil (*Equitable Reward*)

Siegel dan Lane, 1982 (dalam Munandar, 2008: 360) mengutip kesimpulan beberapa ahli yang meninjau kembali hasil-hasil

penelitian tentang pentingnya gaji sebagai penentu dalam kepuasan kerja yaitu merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan.

Jika gaji dipersepsikan adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

3. Penyeliaan

Locke, 1982 (dalam Munandar, 2008: 361) memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan kerja karyawan dengan penyeliaan, yaitu hubungan atasan-bawahan yang meliputi hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penelia membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawan. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antarpribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.

4. Rekan-rekan Sejawat yang Menunjang

Didalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena

kebutuhan-kebutuhan tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat dipenuhi, dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

5. Kondisi Kerja yang Menunjang

Kondisi kerja yang memperhatikan prinsip-prinsip ergonomi, kebutuhan-kebutuhan fisik dipenuhi dan memuaskan tenaga kerja.

Ketidakpuasan karyawan dapat diungkapkan dalam sejumlah cara, misalnya daripada mengundurkan diri, karyawan dapat mengeluh, menjadi tidak patuh, mencuri properti organisasi, atau menghindari sebagian tanggungjawab kerja mereka (Robbins, 2007:108).

Tanggapan-tanggapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lainnya dalam dua dimensi: konstruktif/destruktif dan aktif/pasif, dijabarkan sebagai berikut:

1. Keluar, perilaku diarahkan ke meninggalkan organisasi, yang meliputi mencari posisi baru sekaligus mengundurkan diri.
2. Suara, secara aktif dan konstruktif berupaya memperbaiki kondisi, yang meliputi menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan dan sebagian bentuk kegiatan perserikatan.

3. Kesetiaan, secara pasif namun optimis menunggu perbaikan kondisi, yang meliputi membela organisasi dan kritikan eksternal dan mempercayai organisasi dan menajemennya untuk “melakukan hal yang benar”.
4. Pengabaian, secara pasif membiarkan keadaan memburuk, yang meliputi keabsenan atau keterlambatan kronis, penurunan usaha, dan peningkatan tingkat kesalahan.

2.1.3. Gender

“Gender is the wide set of characteristics that are seen to distinguish between male and female entities, extending from one's biological sex to, in humans, one's social role or gender identity. As a word, it has more than one valid definition.” (Wikipedia, Free Encyclopedia, 2010).

Gender merupakan perbedaan dan fungsi peran sosial yang dikonstruksikan oleh masyarakat, serta tanggung jawab laki-laki dan perempuan, sehingga gender belum tentu sama di tempat yang berbeda dan dapat berubah dari waktu ke waktu.

Istilah “gender” diperkenalkan untuk mengacu kepada perbedaan-perbedaan antara perempuan dan laki-laki tanpa konotasi-konotasi yang sepenuhnya bersifat biologis. Jadi rumusan ‘gender’ dalam hal ini merujuk pada perbedaan-perbedaan antara perempuan

dengan laki-laki yang merupakan bentukan sosial, perbedaan-perbedaan yang tetap muncul meskipun tidak disebabkan oleh perbedaan-perbedaan biologis yang menyangkut jenis kelamin (McDonald dkk. 1999, dalam Hermawati, 2007: 21).

2.1.4. Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan Caplan dan kawan-kawan terhadap 2000 pekerja dari 23 jabatan di Amerika Serikat, Fraser, 1985 (dalam Leila, 2002: 10) menarik kesimpulan bahwa lingkungan stres yang dirasakan secara subyektif lebih berperan sebagai penentu ketegangan daripada lingkungan itu sendiri, dan bahwa reaksi subyektif seperti kecemasan, kemarahan, tekanan mental, dan gangguan-gangguan psikosomatis berkaitan erat satu sama lainnya dan tampaknya lebih dipengaruhi oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaan daripada oleh sifat-sifat pekerjaan itu sendiri. Lebih jauh lagi, dijelaskan bahwa unsur-unsur yang sama, yang identik dengan pembangkit stres, juga ditetapkan sebagai penyebab ketidakpuasan.

Robert R. Holt, 1982 dalam Leila (2002: 11) menyatakan bahwa *“Job satisfaction is eudently highly relevant to occupational stress and its pathogenics effects”*.

Konsekuensi stres dapat dibagi ke dalam tiga kategori umum yaitu gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku (Robbins, 2007: 800). Gejala fisiologis lebih mengarah pada perubahan metabolisme meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, hingga menyebabkan serangan jantung. Hubungan antara stres dan gejala fisiologis tertentu tidaklah jelas, jikalau ada pasti hanya sedikit hubungan yang konsisten. Ini terkait dengan kerumitan gejala-gejala itu dan kesulitan untuk secara objektif mengukurnya.

Ditinjau dari gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan. Itulah “dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas” dari stres. Stres juga dapat muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Terbukti bahwa bila orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau di tempat yang tidak ada kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggungjawab pemikul pekerjaan, stres dan ketidakpuasan kerja akan meningkat. Semakin sedikit kendali yang dipegang orang atas kecepatan kerja mereka, makin besar stres dan ketidakpuasan. Walaupun diperlukan

lebih banyak riset untuk memperjelas hubungan itu, bukti mengemukakan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang memberikan keragaman, nilai penting, otonomi, umpan balik, dan identitas pada tingkat yang rendah ke pemangku pekerjaan akan menciptakan stres dan mengurangi kepuasan serta keterlibatan dalam pekerjaan itu.

Gejala perilaku sebagai konsekuensi dari stres mencakup perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar-masuknya karyawan, kebiasaan makan, meningkatnya merokok, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur. Straus dan Sayles, 1980 (dalam Handoko, 2008: 196) mengemukakan bahwa kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah, dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen, dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Leila (2002: 12) dari jurnal yang berjudul stres kerja dan kepuasan kerja disimpulkan bahwa stres dan kepuasan kerja mempunyai hubungan timbal-balik. Kepuasan kerja dapat meningkatkan daya tahan individu terhadap stres

dan dampak-dampak stres dan sebaliknya, stres yang dihayati oleh individu dapat menjadi sumber ketidakpuasan.

Penelitian yang dilakukan oleh Brewer dan Jama McMahan Landers (2003: 37) dari University of Tennessee yang ditulis dalam jurnal *Career and Technical Education* berjudul *The Relationship Between Job Stress and Job Satisfaction Among Industrial and Technical Teacher Educators* bahwa terdapat hubungan yang kuat antara stres kerja dengan kepuasan kerja setelah diuji dengan menggunakan analisis korelasional.

Mohajeri dan Nelson (2009: 02) mengemukakan dalam jurnal yang ditulisnya berjudul *Stress Level and Job Satisfaction: Does A Causal Relationship Exist?* bahwa “*although many factors, such as rate of pay, job security, and benefits, have been correlated with the level of job satisfaction, many researchers have demonstrated that an increase in stress level is associated with a decrease in job satisfaction*” (e.g., Spector, 1997; Murphy and Schoenborn, 1989; Benner, 1984 dalam Mohajeri dan Nelson, 2009: 02), sehingga dapat disimpulkan bahwa kenaikan tingkat stres dihubungkan dengan penurunan kepuasan kerja dan sebaliknya.

2.1.5. Penelitian-Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sesuai dengan topik penelitian penulis, antara lain sebagai berikut:

TABEL 2.1
PENELITIAN-PENELITIAN TERDAHULU

No	Judul Penelitian/Peneliti	Alat Analisis	Hasil Analisis
1.	<i>The Relationship Between Job Stress and Job Satisfaction Among Industrial and Technical Teacher Educators</i> (2003). Ernest W. Brewer dan Jama McMahan Landers, University of Tennessee.	Analisis korelasional (ρ) dan Uji Z-test.	Terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja dan terdapat perbedaan antara kepuasan kerja dan intensitas stres.
2.	<i>Stress Level and Job Satisfaction: Does A Causal Relationship Exist?</i> (1999).	Pre-Test dan Post Test.	Tingkat stres memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Dimana penurunan tingkat

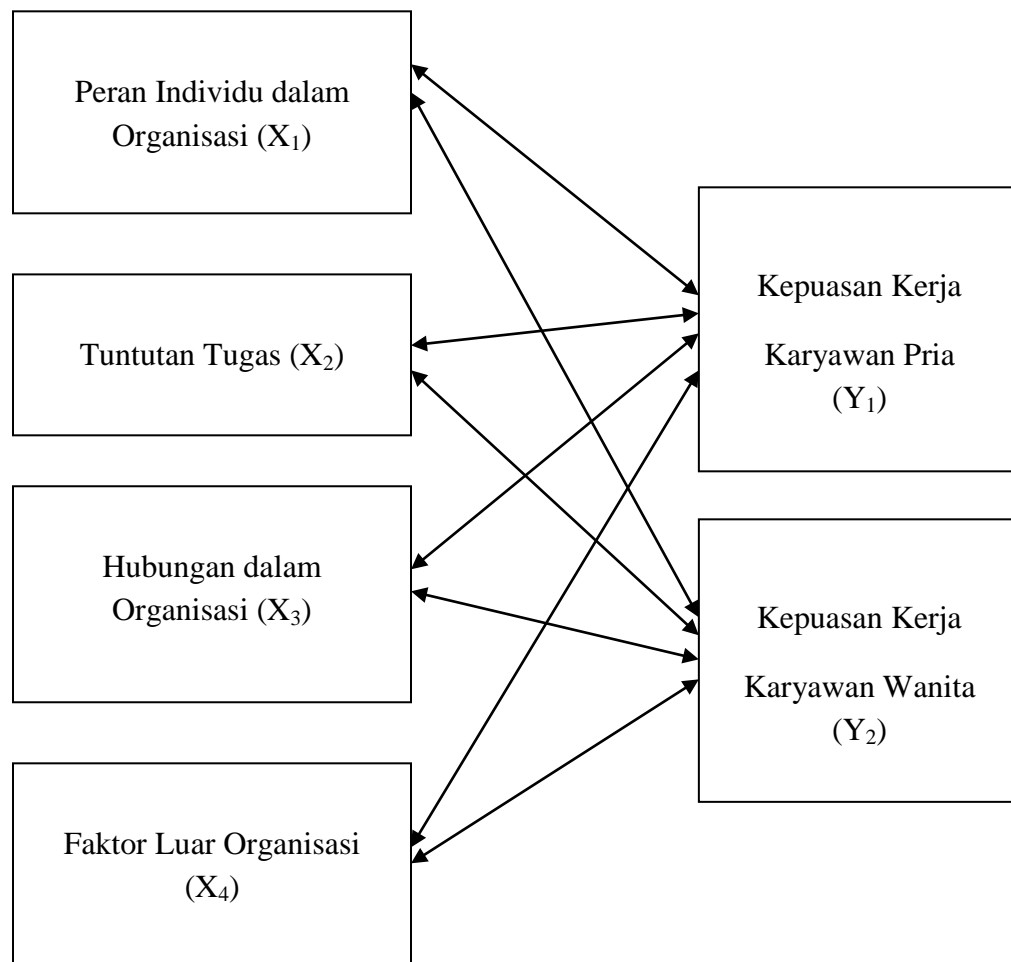
	Nazanin Mohajeri and Nelson, Department of Psychology, University of West Florida.		stres diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja dan sebaliknya.
3.	<p><i>The Impact of Gender on Career Success of Information System Professional. A human capital perspective.</i> (1997).</p> <p>Magid Igbaria – Claremont Graduate School, California, USA, and Laku Chidambaram – College of Business Administration, Honolulu, USA.</p>	ANOVA, Chi-Square Test, MANCOVA	Tidak ada perbedaan antara pria dan wanita pada variabel <i>role stresor</i> dan <i>profitability</i> yang berdampak kuat pada kepuasan kerja, komitmen, dan intensitas tinggal.

Sumber: Data sekunder, 2010.

2.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 sebagai berikut:

GAMBAR 2.1
KERANGKA PEMIKIRAN



2.3. Hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- H₁: Terdapat hubungan antara peran individu dalam organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pria.
- H₂: Terdapat hubungan antara tuntutan tugas dengan kepuasan kerja karyawan pria.
- H₃: Terdapat hubungan antara hubungan dalam organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pria.
- H₄: Terdapat hubungan antara faktor luar organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pria.
- H₅: Terdapat hubungan antara peran individu dalam organisasi dengan kepuasan kerja karyawan wanita.
- H₆: Terdapat hubungan antara tuntutan tugas dengan kepuasan kerja karyawan wanita.
- H₇: Terdapat hubungan antara hubungan dalam organisasi dengan kepuasan kerja karyawan wanita.
- H₈: Terdapat hubungan antara faktor luar organisasi dengan kepuasan kerja karyawan wanita.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.1.1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat (Sugiyono, 2004: 33). Dengan demikian, variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi.

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pembangkit stres (*role stressor*) yang meliputi peran individu dalam organisasi, tuntutan tugas, hubungan dalam organisasi, dan faktor luar organisasi.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi data, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2004: 33). Variabel terikat sering disebut dengan variabel respons, output, kriteria, atau

konsekuen. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan pria dan karyawan wanita.

3.1.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Indikator-indikator variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Peran Individu dalam Organisasi (X_1) :

Konflik Peran yang meliputi *self role distance*, yaitu ketika peran yang ditugaskan kepada seseorang bertentangan dengan konsep diri orang tersebut dan *role expectation conflict*, yaitu adanya stres karena harapan yang berbeda dari orang lain seperti atasan, rekan sekerja, atau bawahan terhadap peran yang dimiliki seseorang.

Ambiguitas Peran, yaitu karyawan merasa tidak adanya kejelasan harapan berkaitan dengan peran yang ditugaskan kepadanya.

b. Tuntutan Tugas (X_2) :

Role Overload, yaitu karyawan merasa bahwa terlalu banyak harapan (dari pihak lain) terhadap peran dalam dirinya.

Personal Inadequacy, yaitu ketika seseorang merasa bahwa dia tidak memiliki ketrampilan atau keahlian yang baik untuk melaksanakan fungsi peran yang diharapkan kepada dirinya.

Resource Inadequacy, yaitu stres yang terjadi karena karyawan merasa tidak memiliki sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan peran yang ditugaskan kepada dirinya.

c. Hubungan dalam Organisasi (X_3) :

Role Isolation, yaitu stres yang terjadi karena adanya jarak psikologis antara peran seorang karyawan dengan peran karyawan lainnya dalam suatu peran tertentu yang sama.

Role Erotion, yaitu stres yang terjadi karena karyawan merasa bahwa beberapa fungsi peran yang seharusnya dimiliki olehnya tetapi diberikan kepada orang lain, atau dilakukan oleh orang lain.

d. Faktor Luar Organisasi (X_4) :

Inter Role Distance, yaitu perasaan adanya konflik antara peran organisasional (di tempat kerja) dengan peran di luar organisasi.

Kecakapan Individu, yaitu diukur dengan menggunakan *role stagnation*, atau perasaan mandeg dalam peran yang sama.

2. Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan yang dirasakan oleh karyawan pria (Y_1) maupun karyawan wanita (Y_2) PT Transindo Surya Sarana terhadap pekerjaan, gaji, kondisi dan lingkungan kerjanya.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi merupakan totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (Hasan, 2002: 58). Objek atau nilai yang akan diteliti dalam populasi disebut unit analisis atau elemen populasi yang dapat berupa orang, perusahaan, media, dan sebagainya.

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Transindo Surya Sarana Semarang yang berjumlah 260 subjek yaitu 30 subjek karyawan wanita dan 230 subjek karyawan pria.

3.2.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan bisa dianggap bisa mewakili populasi (Hasan, 2002: 58).

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2002: 109). Menurut Arikunto (2002: 108) dalam suatu penelitian bilamana populasinya kurang dari 100 maka sebaiknya diambil seluruhnya, dan bilamana populasinya lebih dari 100 maka dapat diambil sebagian dari populasi yang ada.

Teknik sampling yang digunakan untuk menentukan jumlah masing-masing sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling nonprobabilitas yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah bentuk sampling nonrandom dimana penentuan sampelnya dilakukan atau ditentukan oleh peneliti sendiri atau berdasarkan pertimbangan atau kebijaksanaan yang dianggap ahli dalam meneliti (Hasan, 2002:68). Pertimbangan *purposive sampling* dalam penelitian ini

adalah sampel yang digunakan adalah karyawan yang telah menikah dan mempunyai masa kerja minimal dua tahun.

Jumlah populasi karyawan PT Transindo Surya Sarana Semarang adalah 260 subjek. Sebanyak 20 persen karyawannya telah menikah dan memiliki masa kerja minimal dua tahun, sehingga didapatkan 208 subjek target populasi yaitu 26 subjek karyawan wanita dan 182 subjek karyawan pria.

Target populasi karyawan wanita yang hanya berjumlah 26 subjek, maka digunakan sensus secara keseluruhan. Target populasi sampel karyawan pria berdasarkan teknik *purposive sampling* berjumlah 182 subjek, kemudian dikalkulasi untuk mendapatkan jumlah sampel yang diinginkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

(Hasan, 2002: 61)

dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir/diinginkan.

$$n = \frac{182}{1 + 182(0,1^2)} = \frac{182}{2,82} = 65 \text{ subjek}$$

Jumlah sampel karyawan pria dan wanita yang memenuhi kriteria sebagai responden sesuai dengan teknik *purposive sampling*, diketahui dari bagian personalia PT Transindo Surya Sarana.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data yang berupa angka atau bilangan yang bisa dihitung atau diukur. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini antara lain jumlah karyawan, usia karyawan, masa kerja karyawan, serta jumlah skor jawaban kuesioner yang telah dikuantifikasi dengan pembobotan jawaban responden yang menggunakan skala Likert (untuk kuesioner stres kerja diukur antara skala 5 = tidak pernah; 1 = sangat sering, sedangkan kuesioner kepuasan kerja diukur antara skala 5 = sangat Puas; 1 = sangat tidak puas) dan skala nominal untuk membedakan antara karyawan pria dan karyawan wanita yaitu 1 untuk karyawan pria dan 2 untuk karyawan wanita.

2. Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang berupa keterangan-keterangan atau informasi-informasi yang tidak berupa angka atau bilangan sehingga tidak bisa diukur. Data kualitatif yang digunakan oleh penulis berupa keterangan atau informasi mengenai gambaran terhadap permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, seperti gambaran umum PT Transindo Surya Sarana Semarang dan keterangan-keterangan lain yang mendukung.

3.3.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya (Marzuki, 2005: 60).

Data dalam penelitian ini yang diperoleh langsung dari sumbernya dilakukan dengan cara mengumpulkan hasil jawaban dari penyebaran kuesioner kepada dua sampel yaitu karyawan pria dan karyawan wanita PT Transindo Surya Sarana Semarang.

Kuesioner yang digunakan untuk mengukur stres kerja adalah kuesioner peran organisasional yang dikembangkan Uday

Pareek pada tahun 1983 oleh Organizational Role Stress Manual. Ahmedabad: Navin Publications (dalam Mas'ud, 2004: 253). Skala yang digunakan dalam kuesioner yang dibagikan kepada responden PT Transindo Surya Sarana adalah sebagai berikut:

- 5 = jika anda tidak pernah merasakan (mengalami)
- 4 = jika anda pernah merasakan (mengalami)
- 3 = jika anda kadang-kadang merasakan (mengalami)
- 2 = jika anda sering merasakan (mengalami)
- 1 = jika anda sangat sering merasakan (mengalami)

Kuesioner yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah The Minnesota Satisfaction Questionnaire yang dikembangkan oleh Weiss, D.J., R.V. Dawis, G.W. England dan L. H. Lofquist, pada tahun 1967 dari Vocational Psychology Research, University of Minnesota (dalam Mas'ud, 2004:187). Kuesioner ini menggunakan skala lima poin sebagai berikut:

- 5 = Sangat Puas
- 4 = Puas
- 3 = Tidak Dapat Memutuskan
- 2 = Tidak Puas
- 1 = Sangat Tidak Puas

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti (Marzuki, 2005: 60).

Data sekunder biasanya berupa data yang telah berupa publikasi dan sudah dikumpulkan oleh pihak instansi lain/pihak-pihak lain, misalnya dari Biro Pusat Statistik, dokumen-dokumen perusahaan atau organisasi, majalah, keterangan-keterangan, atau publikasi lainnya. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan yang tersusun dalam arsip (data dokumenter).

Dalam pengumpulan data sekunder ini, penulis menggunakan dua kategori data sekunder, yaitu:

a) Internal data

Data sekunder ini tersedia dalam perusahaan tempat penelitian dilakukan, yaitu informasi mengenai gambaran umum perusahaan dan data jumlah karyawan PT Transindo Surya Sarana Semarang.

b) Eksternal data

Data sekunder ini diperoleh dari sumber-sumber luar, yaitu buku-buku dan jurnal penelitian yang digunakan sebagai telaah pustaka.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Pengumpulan Data Primer:

Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode kuesioner. Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diteliti (Hasan, 2002: 96).

Kuesioner disediakan bagi karyawan PT Transindo Surya Sarana Semarang yang menjadi responden melalui bagian personalia, sesuai dengan kriteria *purposive sampling* yang diinginkan, yaitu responden dengan masa kerja minimal dua tahun dan telah menikah.

Kuesioner yang dibagikan kepada responden melalui bagian personalia sebanyak 120 lembar dan kembali sebanyak 103 lembar. Jumlah kuesioner yang terpakai sebanyak 91 lembar yang terdiri dari 65 responden pria dan 26 responden wanita.

b. Pengumpulan Data Sekunder

Data diperoleh dengan cara membaca dan mencatat informasi-informasi yang terdapat dalam jurnal-jurnal atau bahan-bahan kepustakaan yang berhubungan dengan topik penelitian baik melalui studi pustaka maupun situs internet.

3.5. Metode Analisis

3.5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Validitas atau tingkat ketepatan, kejitian, atau keakuratan adalah kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, instrumen tersebut dapat mengukur variabel (konstruk) yang diinginkan oleh periset (Mas'ud, 2004: 68). Validitas dihitung dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka pernyataan tersebut valid.

Reliabilitas atau tingkat keandalan, ketetapan, keajegan (konsistensi) adalah tingkat kemampuan instrumen riset untuk mengumpulkan data secara konsisten dari sekelompok individu. Instrumen yang memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi cenderung menghasilkan data yang sama tentang suatu variabel atau unsur-unsurnya, jika diulangi pada waktu yang berbeda pada sekelompok individu yang sama, sehingga instrumen tersebut dapat dinilai reliabel (Mas'ud, 2004: 68). Reliabilitas diukur dengan menggunakan Cronbach's Alpha (α) dimana hasil yang menunjukkan diatas 0,60 dapat dikatakan reliabel (Ghozali, 2009: 46).

3.5.2. Uji Korelasi

Korelasi adalah salah satu teknik statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua hubungan antara dua variabel atau lebih yang sifatnya kuantitatif dan kualitatif (Departemen Biostatistik FKM UI, 2009: 37).

Menurut Young, 1982 (dalam Departemen Biostatistik FKM UI, 2009: 37), ukuran korelasi yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

- 0,70 – 1,00 (baik plus atau minus) menunjukkan derajat asosiasi yang tinggi.
- 0,40 – < 0,70 (baik plus atau minus) menunjukkan hubungan yang substansial.
- 0,20 – < 0,40 (baik plus atau minus) menunjukkan adanya korelasi yang rendah.
- < 0,20 (baik plus atau minus) berarti dapat diabaikan.

Uji korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi peringkat Spearman. Korelasi peringkat Spearman digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiasi jika masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal, dan antar variabel tidak boleh sama (Departemen Biostatistik FKM UI, 2009: 40).

Teknik korelasi peringkat Spearman digunakan untuk menganalisis data penelitian yang mempunyai karakteristik sebagai berikut (Arokhman, 2009: 27):

1. Hipotesis yang diajukan hipotesis asosiatif.
2. Skala data ordinal.
3. Data tidak harus berdistribusi normal.

Dasar dari penggunaan korelasi Spearman adalah rangking (peringkat). Rumus yang digunakan adalah:

$$\rho = \frac{1 - 6 \cdot \sum D^2}{n (n^2 - 1)}$$

(Departemen Biostatistik FKM UI, 2009: 40)

Dimana:

ρ = koefisien korelasi Spearman

D = perbedaan skor antar 2 variabel

N = jumlah kelompok

Nilai korelasi yang didapatkan dari penelitian merupakan nilai korelasi sampel, yang merupakan harga estimasi dari koefisien korelasi populasi yang dilambangkan dengan ρ (baca: rho).

Nilai ρ dihitung secara terpisah antara sampel karyawan pria dan sampel karyawan wanita untuk mengetahui hasil diantara masing-masing sampel yang digunakan, agar hasil perhitungan keduanya dapat dibandingkan dan diketahui hasil ρ untuk sampel karyawan pria

dan hasil p untuk karyawan wanita PT Transindo Surya Sarana Semarang.

Perbandingan hasil masing-masing variabel antara pria dan wanita dihitung perbedaannya dengan menggunakan uji beda t -test yaitu dengan cara membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{\text{rata - rata sampel pertama} - \text{rata - rata sampel kedua}}{\text{standar error perbedaan rata - rata kedua sampel}}$$

(Ghozali, 2009: 60)

BAB IV

HASIL DAN ANALISIS

4.1. Gambaran Umum PT Transindo Surya Sarana

PT Transindo Surya Sarana merupakan anak perusahaan dari PT Tossa Shakti yang bergerak di bidang Transportasi Darat yang didirikan oleh Bapak Cheng Basuki di Kaliwungu pada tahun 1998, seorang industriawan yang telah berpengalaman lebih dari 35 tahun di bidang industri dan telah banyak melahirkan sumber daya manusia yang tangguh, profesional, dan berdedikasi tinggi pada masing-masing bidang pekerjaannya. Pada tahun 2002, Gunawan Chandra sebagai generasi kedua mengelola perusahaan secara profesional dan menjadikan Transindo Surya Sarana sebagai perusahaan darat yang memiliki manajemen profesional.

PT Transindo Surya Sarana merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyedia layanan jasa transportasi dan mendukung kegiatan operasional unit usaha lain dari PT Tossa Shakti dalam hal pengangkutan barang. Dalam bidang penyedia layanan transportasi, PT Transindo Surya Sarana siap dengan dukungan jaringan yang strategis yaitu di Jakarta, Bandung, Semarang, dan Surabaya. PT Transindo Surya Sarana tidak sekedar mengangkut barang, melainkan memberikan jaminan keamanan dan

kelancaran transportasi barang. Guna memperlancar dan menjamin keamanan barang-barang yang dikirim, PT Transindo Surya Sarana telah mengadakan pos-pos pantau yang terdapat di sepanjang rute perjalanan yang dilalui armadanya, sehingga tiap pengiriman dapat dipantau dengan baik.

Disamping dukungan pemasaran yang terpadu, PT Transindo Surya Sarana juga didukung oleh berbagai jenis armada modern guna memenuhi beragam kebutuhan pemakai jasa transportasi. Beragam jenis dan ukuran truk seperti: *Trailer*, *Thronton Build Up* dan *Medium Truk* adalah armada yang menjadi sarana perusahaan PT Transindo Surya Sarana untuk mengangkut berbagai barang seperti kaca, bahan bangunan, plat coil, alat-alat berat, bahan kimia dan lain-lainnya. Jumlah armada yang dimiliki meningkat terus menerus dari tahun ke tahun.

PT Transindo Surya Sarana sebagai sebuah perusahaan transportasi darat terpercaya, ditantang untuk terus menerus melakukan peremajaan armada yang membutuhkan investasi besar. Disisi lain, tarif angkutan diharapkan bisa kompetitif, karena hal ini akan berpengaruh terhadap harga jual barang yang diangkut. Oleh karena itu, hanya perusahaan transportasi yang profesional yang dapat melayani pelanggan dengan efektif.

PT Transindo Surya Sarana mengkhususkan dirinya untuk melayani segmen industri, yang skala produksinya baru seperti industri yang terdiri dari pabrik-pabrik baja, semen, kaca, kertas, eternit dan *particle board*.

Bagaimanapun juga agar dapat melayani segmen ini, PT Transindo Surya Sarana dituntut untuk memiliki profesionalisme dan efisiensi yang tinggi, sehingga mampu memberikan tarif yang bersaing sehingga dapat mempertahankan kelangsungan kerjasama dalam memenuhi permintaan pelanggan.

PT Transindo Surya Sarana terus berusaha untuk lebih meningkatkan profesionalisme, produktivitas dan efisiensi dalam rangka mencapai kepuasan pelanggan. PT Transindo Surya Sarana menyadari betapa pentingnya peran sumber daya manusia oleh karena itu PT Transindo Surya Sarana terus berupaya meningkatkan sumber daya manusia dengan mengadakan pendidikan dan latihan terpadu secara berkala bagi karyawan dan pengemudi, baik secara intern maupun dengan mengikuti seminar-seminar diluar.

Sejalan dengan permintaan jasa transportasi yang terus meningkat dari tahun ketahun membuktikan bahwa PT Transindo Surya Sarana mampu memberikan bukti atas kepercayaan dari pemakai jasa transportasi. Pengalaman yang mantap di bidang transportasi selama lebih dari 3 tahun telah membuktikan PT Transindo Surya Sarana sebagai transporter yang memiliki reputasi yang dapat diandalkan sebagai mitra terpercaya penunjang sukses usaha.

Profesionalisme merupakan keunggulan utama bagi PT Transindo Surya Sarana, dan kredibilitas yang baik merupakan hasil dari profesionalisme

yang solid. PT Transindo Surya Sarana berhasil memkonformasikan keunggulan tersebut menjadi peluang bisnis. Profesionalisme memungkinkan Transindo Surya Sarana untuk menjalankan operasionalnya pada suatu skala ekonomi, dimana kepercayaan yang diperoleh dari pelanggan, pemasok dan pihak Bank telah mendorong perkembangan PT Transindo Surya Sarana.

Adanya persaingan global dan dorongan mengurangi waktu produksi telah menuntut PT Transindo Surya Sarana untuk memperoleh dan mengimplementasikan teknologi baru agar produk mereka dapat meraih target pangsa pasar yang lebih cepat dalam persaingan serta tetap menjaga kualitas dan harga pelayanan yang bersaing. Oleh karena itu PT Transindo Surya Sarana berharap dapat memberikan solusi yang lebih baik sesuai dengan harapan dari pelanggan.

Visi utama PT Transindo Surya Sarana adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna menjawab tantangan perubahan jaman sekaligus untuk memenangkan persaingan dan selama lebih dari 4 tahun PT Transindo Surya Sarana telah membuktikan tekad itu.

Misi utama PT Transindo Surya Sarana adalah menjadi yang utama, dan untuk mewujudkan misi ini PT Transindo Surya Sarana memberikan perhatian besar dalam melayani kebutuhan dan kepuasan pelanggan.

Persaingan dunia usaha transportasi begitu ketat, menuntut perusahaan PT Transindo Surya Sarana agar terus menerus berupaya mengembangkan

inovasi serta kreativitas sumber daya manusia, membangun etos kerja yang profesional guna meningkatkan nilai tambah dan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Melalui produktivitas, efisiensi dan disiplin kerja yang tinggi, serta keinginan “selalu lebih baik” PT Transindo Surya Sarana berupaya akan terus maju dan dapat diandalkan sebagai perusahaan transportasi profesional yang menjadi salah satu kekayaan bangsa Indonesia dalam ikut menunjang kemajuan dan kesejahteraan masyarakat.

4.2. Karakteristik Individual Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data primer dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden, dapat diketahui data karakteristik individual sampel karyawan yang menjadi responden adalah sebagai berikut:

TABEL 4.1
DATA KARAKTERISTIK INDIVIDUAL RESPONDEN

Karakteristik Individual	Sampel Pria (n = 65)	Sampel Wanita (n = 26)
Usia (tahun) :		
20 – 30	19	14
31 – 40	30	7
≥ 41	16	5
Pendidikan :		
SMA	26	8
D3	19	7
Sarjana	20	11
Masa Kerja (tahun) :		
2 – 5	21	8
6 – 9	25	9
≥ 10	19	9

Sumber: Data primer yang diolah, 2010.

4.3. Hasil Analisis dan Interpretasi Data

4.3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

4.3.1.1. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009: 49).

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan 65 sampel karyawan pria dan 26 sampel karyawan wanita yang diolah dengan menggunakan SPSS 16.0 *for Windows*. Validitas dihitung dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka pernyataan tersebut valid ($df = n-2$ maka df sampel wanita = 24, r tabel 0,330 dan df sampel pria = 63, r tabel 0,206, dengan tingkat signifikansi 5%).

Hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa indikator-indikator pertanyaan pada kuesioner adalah valid. Hal ini ditunjukkan dari besarnya r hitung lebih besar dari r tabel (Lampiran E).

4.3.1.2. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009: 45).

Uji reliabilitas diukur dengan menggunakan Cronbach's Alpha (α) dimana hasil yang menunjukkan diatas 0,60 dapat dikatakan reliabel. Berikut ini adalah hasil perhitungan uji reliabilitas terhadap kuesioner dengan mengambil 65 sampel karyawan pria dan 26 sampel karyawan wanita yang diolah menggunakan SPSS 16.0 *for Windows*:

TABEL 4.2
UJI RELIABILITAS SAMPEL KARYAWAN
PRIA DAN WANITA

No.	Variabel	Cronbach's Alpha		Keterangan
		Pria	Wanita	
1.	Peran Individu dalam Organisasi	0,802	0,796	Reliabel
2.	Tuntutan Tugas	0,795	0,816	Reliabel
3.	Hubungan dalam Organisasi	0,789	0,810	Reliabel
4.	Faktor Luar Organisasi	0,838	0,751	Reliabel
5.	Kepuasan Kerja	0,873	0,875	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2010.

Pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa kuesioner dapat dikatakan reliabel karena masing-masing variabel mempunyai Cronbach's Alpha (α) di atas 0,60.

4.3.2. Frekuensi Jawaban Responden terhadap Masing-masing Indikator Pertanyaan Kuesioner

Skor item pertanyaan diketahui melalui analisis indeks yang menggunakan nilai interval sebagai berikut:

Sampel pria:

$$RS = \frac{65(5 - 1)}{5} = 52$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 65 = 65$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 65 = 325$$

Kategori interval sampel pria:

$$65 - 117 = \text{Tidak Pernah}$$

$$118 - 183 = \text{Pernah}$$

$$184 - 249 = \text{Kadang-kadang}$$

$$250 - 302 = \text{Pernah}$$

$$303 - 325 = \text{Tidak Pernah}$$

Sampel wanita:

$$RS = \frac{26(5 - 1)}{5} = 20,8$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 26 = 26$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 26 = 130$$

Kategori interval sampel wanita:

$$26 - 46,8 = \text{Sangat sering}$$

$$46,9 - 67,7 = \text{Sering}$$

$$67,8 - 88,6 = \text{Kadang-kadang}$$

$$88,7 - 109,6 = \text{Pernah}$$

$$109,6 - 130 = \text{Tidak Pernah}$$

Frekuensi jawaban responden yang berhasil didapatkan dari pengumpulan data kuesioner dengan indikator-indikator pertanyaan pada masing-masing variabel dapat diketahui pada tabel-tabel sebagai berikut:

TABEL 4.3
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL PERAN INDIVIDU DALAM ORGANISASI

Indikator Pertanyaan	Frekuensi Jawaban Responden Wanita					Nilai
	Tidak Pernah (5)	Pernah (4)	Kadang- kadang (3)	Sering (2)	Sangat Sering (1)	
A1	3	8	5	6	4	70
A2	4	8	3	7	4	71
A3	8	5	5	5	3	88
A4	2	6	5	5	8	67
A5	5	7	4	4	6	79
Rata-Rata						75
Indikator Pertanyaan	Frekuensi Jawaban Responden Pria					Nilai
	Tidak Pernah	Pernah	Kadang- kadang	Sering	Sangat Sering	
A1	10	10	20	16	9	191
A2	13	17	15	14	6	212
A3	13	12	14	15	11	196
A4	12	6	19	12	16	181
A5	16	14	20	7	8	218
Rata-Rata						199,6

Sumber: Data primer yang diolah, 2010.

Berdasarkan tabel 4.3 diatas memberikan indikasi bahwa rata-rata responden, baik wanita maupun pria PT Transindo Surya Sarana kadang-kadang mengalami stres kerja akibat peran individu dalam organisasi.

TABEL 4.4
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL TUNTUTAN TUGAS

Indikator Pertanyaan	Frekuensi Jawaban Responden Wanita					Nilai
	Tidak Pernah (5)	Pernah (4)	Kadang- kadang (3)	Sering (2)	Sangat Sering (1)	
B1	6	4	4	5	7	75
B2	2	7	7	4	6	73
B3	0	7	3	8	8	61
B4	1	4	5	8	8	60
B5	7	5	4	3	7	110
Rata-rata						75,8
Indikator Pertanyaan	Frekuensi Jawaban Responden Pria					Nilai
	Tidak Pernah	Pernah	Kadang- kadang	Sering	Sangat Sering	
B1	10	19	14	13	9	203
B2	16	11	20	10	8	212
B3	9	11	12	19	14	177
B4	6	15	14	17	13	172
B5	15	16	17	11	6	218
Rata-rata						196,4

Sumber: Data primer yang diolah, 2010.

Berdasarkan tabel 4.4 diatas memberikan indikasi bahwa rata-rata responden, baik wanita maupun pria PT Transindo Surya Sarana kadang-kadang mengalami stres kerja yang disebabkan karena tuntutan tugas.

TABEL 4.5
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL HUBUNGAN DALAM ORGANISASI

Indikator Pertanyaan	Frekuensi Jawaban Responden Wanita					Nilai
	Tidak Pernah (5)	Pernah (4)	Kadang- kadang (3)	Sering (2)	Sangat Sering (1)	
C1	10	6	7	1	2	99
C2	4	5	4	8	5	73
C3	2	8	7	5	4	83
C4	3	5	7	6	5	73
C5	8	6	5	4	3	90
Rata-rata						83,6
Indikator Pertanyaan	Frekuensi Jawaban Responden Pria					Nilai
	Tidak Pernah	Pernah	Kadang- kadang	Sering	Sangat Sering	
C1	16	15	22	7	5	225
C2	8	14	13	14	16	179
C3	15	14	12	14	10	205
C4	13	12	17	13	10	200
C5	12	17	19	8	9	210
Rata-rata						203,8

Sumber: Data primer yang diolah, 2010.

Berdasarkan tabel 4.5 diatas memberikan indikasi bahwa rata-rata responden pria dan wanita PT Transindo Surya Sarana kadang-kadang mereka mengalami stres kerja akibat hubungan dalam organisasi.

TABEL 4.6
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP
VARIBEL FAKTOR LUAR ORGANISASI

Indikator Pertanyaan	Frekuensi Jawaban Responden Wanita					Nilai
	Tidak Pernah (5)	Pernah (4)	Kadang- kadang (3)	Sering (2)	Sangat Sering (1)	
D1	9	6	6	3	2	95
D2	9	6	4	4	3	92
D3	2	5	7	5	7	68
D4	3	5	11	3	4	78
D5	7	5	6	3	5	84
Rata-rata						83,4
Indikator Pertanyaan	Frekuensi Jawaban Responden Pria					Nilai
	Tidak Pernah	Pernah	Kadang- kadang	Sering	Sangat Sering	
D1	27	11	11	8	8	236
D2	25	15	10	7	8	237
D3	7	12	15	16	15	175
D4	11	12	20	12	10	197
D5	12	12	21	9	11	200
Rata-rata						209

Sumber: Data primer yang diolah, 2010.

Berdasarkan tabel 4.6 diatas memberikan indikasi bahwa rata-rata responden pria dan wanita PT Transindo Surya Sarana kadang-kadang mengalami stres kerja yang disebabkan karena faktor luar organisasi.

TABEL 4.7
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP
VARIABEL KEPUASAN KERJA

Indikator Pertanyaan	Frekuensi Jawaban Responden Wanita					Nilai
	Sangat Puas	Puas	Netral	Tidak Puas	Sangat Tidak Puas	
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
E1	2	7	5	9	3	74
E2	5	7	8	2	4	85
E3	6	6	5	2	7	80
E4	5	6	5	6	4	80
E5	1	5	10	5	5	70
Rata-rata						77,8
Indikator Pertanyaan	Frekuensi Jawaban Responden Pria					Nilai
	Sangat Puas	Puas	Netral	Tidak Puas	Sangat Tidak Puas	
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
E1	3	22	12	13	15	180
E2	17	16	16	13	3	226
E3	5	14	23	12	11	185
E4	3	13	17	22	10	172
E5	5	13	15	15	17	169
Rata-rata						186,4

Sumber: Data primer yang diolah, 2010.

Berdasarkan tabel 4.7 diatas memberikan indikasi bahwa rata-rata responden pria dan wanita PT Transindo Surya Sarana cenderung bersikap netral terhadap variabel kepuasan kerja.

4.3.3. Hubungan antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pria dan Karyawan Wanita

Jawaban-jawaban yang diperoleh dari kuesioner dijumlah sesuai dengan hasil masing-masing variabel kemudian diberi skor sesuai dengan skala sebagai berikut:

Nilai maksimal : 25

Nilai minimal : 5

Interval kelas : $20/5 = 4$

Besarnya masing-masing variabel ditentukan dengan cara memberi skor terhadap variabel-variabel yang akan dinilai. Skor tersebut dianalisis dengan menggunakan uji korelasi peringkat Spearman untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel stres kerja dengan variabel kepuasan kerja.

TABEL 4.8
TABEL SKORING DATA

Interval	Skor	Stres Kerja	Kepuasan Kerja
5 – 8	1	Sangat Sering	Sangat Tidak Puas
9 – 13	2	Sering	Tidak Puas
14 – 18	3	Kadang-kadang	Tidak Dapat Memutuskan
19 – 23	4	Pernah	Puas
24 – 25	5	Tidak Pernah	Sangat Puas

Sumber: Data primer yang diolah, 2010.

Sedangkan ukuran korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengacu pada ukuran korelasi menurut Young (dalam Departemen Biostatistik FKM UI, 2009: 37) sebagai berikut:

- 0,70 – 1,00 (baik plus atau minus) menunjukkan derajat asosiasi yang tinggi.
- 0,40 – < 0,70 (baik plus atau minus) menunjukkan hubungan yang substansial.
- 0,20 – < 0,40 (baik plus atau minus) menunjukkan adanya korelasi yang rendah.
- < 0,20 (baik plus atau minus) berarti dapat diabaikan.

Dalam menganalisis hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan pria dan wanita, variabel stres kerja akan dijelaskan lebih lanjut dengan mengukur peran individu dalam organisasi, tuntutan tugas, hubungan dalam organisasi, dan faktor luar organisasi.

4.3.3.1. Hubungan antara Peran Individu dalam Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pria dan Wanita

Hubungan antara peran individu dalam organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pria dan wanita di analisis dengan menggunakan uji korelasi peringkat Spearman dengan tahap-tahap sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis dengan uji satu sisi, dimana:

$H_o : \rho = 0$, Tidak ada hubungan antara peran individu dalam organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.

$H_a : \rho < 0$, Terdapat hubungan antara peran individu dalam organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.

2. Menentukan kriteria pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, yaitu:

Nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ maka H_o ditolak.

Nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ maka H_o diterima.

Dalam menentukan t_{hitung} digunakan uji satu sisi:

Jika $\text{Sig. (2-tailed)} \leq \alpha$ maka H_o ditolak.

Jika $\text{Sig. (2-tailed)} > \alpha$ maka H_o diterima.

3. Uji korelasi peringkat Spearman.

Pengujian korelasi peringkat Spearman yang diolah dengan menggunakan SPSS 16.0 *for Windows* terhadap data yang diperoleh menghasilkan hasil pada tabel 4.9 sebagai berikut:

TABEL 4.9
HASIL KORELASI ANTARA PERAN INDIVIDU
DALAM ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PRIA DAN WANITA

Responden	Nilai Korelasi	Signifikansi	Hasil
Karyawan Pria	0,437	0,000	Ada Hubungan
Karyawan Wanita	0,640	0,000	Ada Hubungan

Sumber: Data primer yang diolah, 2010.

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh nilai korelasi Spearman's antara peran individu dalam organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pria adalah sebesar 0,437, $t_{hitung} 3,854 > t_{tabel} 1,669$ maka H_o ditolak. Hal ini berarti terdapat hubungan yang substansial antara peran individu dalam organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pria. Tingkat signifikasi sebesar $0,000 \leq \alpha$ maka H_o ditolak, yang berarti ada hubungan yang signifikan pada taraf nyata 0,01.

Nilai korelasi Spearman's antara peran individu dalam organisasi dengan kepuasan kerja karyawan wanita sebesar 0,640, $r_{hitung} 0,640 > r_{tabel} 0,343$ maka H_o ditolak. Hal ini berarti terdapat hubungan yang substansial antara peran individu dalam organisasi dengan kepuasan kerja karyawan wanita. Tingkat signifikasi sebesar $0,000 \leq \alpha$ maka H_o ditolak, yang berarti ada hubungan yang signifikan pada taraf nyata 0,01.

4.3.3.2. Hubungan antara Tuntutan Tugas dengan Kepuasan Kerja

Karyawan Pria dan Wanita

Hubungan antara tuntutan tugas dengan kepuasan kerja karyawan pria dan wanita di analisis dengan menggunakan uji korelasi peringkat Spearman dengan tahap-tahap sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis dengan uji satu sisi, dimana:

$H_o : \rho = 0$, Tidak ada hubungan antara tuntutan tugas dengan kepuasan kerja karyawan.

$H_a : \rho < 0$, Terdapat hubungan antara tuntutan tugas dengan kepuasan kerja karyawan.

2. Menentukan kriteria pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, yaitu:

Nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ maka H_o ditolak.

Nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ maka H_o diterima.

Dalam menentukan t_{hitung} digunakan uji satu sisi:

Jika $\text{Sig. (2-tailed)} \leq \alpha$ maka H_o ditolak.

Jika $\text{Sig. (2-tailed)} > \alpha$ maka H_o diterima.

3. Uji korelasi peringkat Spearman.

Pengujian korelasi peringkat Spearman yang diolah dengan menggunakan SPSS 16.0 *for Windows* terhadap data yang diperoleh menghasilkan hasil pada tabel 4.10 sebagai berikut:

TABEL 4.10
HASIL KORELASI ANTARA TUNTUTAN TUGAS
DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PRIA DAN WANITA

Responden	Nilai Korelasi	Signifikansi	Hasil
Karyawan Pria	0,493	0,000	Ada Hubungan
Karyawan Wanita	0,649	0,000	Ada Hubungan

Sumber: Data primer yang diolah, 2010.

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh nilai korelasi Spearman's antara tuntutan tugas dengan kepuasan kerja karyawan pria adalah sebesar 0,493, $t_{hitung} 4,488 > t_{tabel} 1,669$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti terdapat hubungan yang substansial antara tuntutan tugas dengan kepuasan kerja karyawan pria. Tingkat signifikansi sebesar $0,000 \leq \alpha$ maka H_0 ditolak, yang berarti ada hubungan yang signifikan pada taraf nyata 0,01.

Nilai korelasi Spearman's antara tuntutan tugas dengan kepuasan kerja karyawan wanita adalah sebesar 0,649, $r_{hitung} 0,649 > r_{tabel} 0,343$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti terdapat hubungan yang substansial antara tuntutan tugas dengan kepuasan kerja karyawan wanita. Tingkat signifikansi sebesar $0,000 \leq \alpha$ maka H_0 ditolak, yang berarti ada hubungan yang signifikan pada taraf nyata 0,01.

4.3.3.3. Hubungan antara Hubungan dalam Organisasi dengan Kepuasan

Kerja Karyawan Pria dan Wanita

Hubungan antara hubungan dalam organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pria dan wanita di analisis dengan menggunakan uji korelasi peringkat Spearman dengan tahap-tahap sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis dengan uji satu sisi, dimana:

$H_o : \rho = 0$, Tidak ada hubungan antara hubungan dalam organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.

$H_a : \rho < 0$, Terdapat hubungan antara hubungan dalam organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.

2. Menentukan kriteria pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, yaitu:

Nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ maka H_o ditolak.

Nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ maka H_o diterima.

Dalam menentukan t_{hitung} digunakan uji satu sisi:

Jika $\text{Sig. (2-tailed)} \leq \alpha$ maka H_o ditolak.

Jika $\text{Sig. (2-tailed)} > \alpha$ maka H_o diterima.

3. Uji korelasi peringkat Spearman.

Pengujian korelasi peringkat Spearman yang diolah dengan menggunakan SPSS 16.0 *for Windows* terhadap data yang diperoleh menghasilkan hasil pada tabel 4.11 sebagai berikut:

TABEL 4.11
HASIL KORELASI ANTARA HUBUNGAN DALAM
ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PRIA DAN WANITA

Responden	Nilai Korelasi	Signifikansi	Hasil
Karyawan Pria	0,614	0,000	Ada Hubungan
Karyawan Wanita	0,739	0,000	Ada Hubungan

Sumber: Data primer yang diolah, 2010.

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh nilai korelasi Spearman's antara hubungan dalam organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pria sebesar 0,614, $t_{hitung} 6,189 > t_{tabel} 1,669$ maka H_0 ditolak.. Hal ini berarti terdapat hubungan yang substansial antara hubungan dalam organisasi dengan kepuasan kerja pria. Tingkat signifikansi sebesar $0,000 \leq \alpha$ maka H_0 ditolak, yang berarti ada hubungan yang signifikan pada taraf nyata 0,01.

Nilai korelasi Spearman's antara hubungan dalam organisasi dengan kepuasan kerja karyawan wanita sebesar 0,739, $r_{hitung} 0,739 > r_{tabel} 0,343$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti terdapat hubungan yang tinggi antara hubungan individu dalam organisasi dengan kepuasan kerja karyawan wanita. Tingkat signifikansi sebesar $0,000 \leq \alpha$ maka H_0 ditolak, yang berarti ada hubungan yang signifikan pada taraf nyata 0,01.

4.3.3.4. Hubungan antara Faktor Luar Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pria dan Wanita

Hubungan antara faktor luar organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pria dan wanita di analisis dengan menggunakan uji korelasi peringkat Spearman dengan tahap-tahap sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis dengan uji satu sisi, dimana:

$H_o : \rho = 0$, Tidak ada hubungan antara faktor luar organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.

$H_a : \rho < 0$, Terdapat hubungan antara faktor luar organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.

2. Menentukan kriteria pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, yaitu:

Nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ maka H_o ditolak.

Nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ maka H_o diterima.

Dalam menentukan t_{hitung} digunakan uji satu sisi:

Jika $\text{Sig. (2-tailed)} \leq \alpha$ maka H_o ditolak.

Jika $\text{Sig. (2-tailed)} > \alpha$ maka H_o diterima.

3. Uji korelasi peringkat Spearman.

Pengujian korelasi peringkat Spearman yang diolah dengan menggunakan SPSS 16.0 *for Windows* terhadap data yang diperoleh menghasilkan hasil pada tabel 4.12 sebagai berikut:

TABEL 4.12
HASIL KORELASI ANTARA FAKTOR LUAR
ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PRIA DAN WANITA

Responden	Nilai Korelasi	Signifikansi	Hasil
Karyawan Pria	0,479	0,000	Ada Hubungan
Karyawan Wanita	0,551	0,000	Ada Hubungan

Sumber: Data primer yang diolah, 2010.

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh nilai korelasi Spearman's antara faktor luar organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pria sebesar 0,479 dengan $t_{hitung} 4,333 > t_{tabel} 1,669$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti terdapat hubungan yang substansial antara faktor luar organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pria. Tingkat signifikansi sebesar $0,000 \leq \alpha$ maka H_0 ditolak, yang berarti ada hubungan yang signifikan pada taraf nyata 0,01.

Nilai korelasi Spearman's antara faktor luar organisasi dengan kepuasan kerja karyawan wanita sebesar 0,551, $r_{hitung} 0,551 > r_{tabel} 0,343$ maka H_0 ditolak.. Hal ini berarti terdapat hubungan yang

substansial antara faktor luar organisasi dengan kepuasan kerja karyawan wanita. Tingkat signifikansi sebesar $0,000 \leq \alpha$ maka H_0 ditolak, yang berarti ada hubungan yang signifikan pada taraf nyata 0,01.

4.3.4. Perbandingan Hasil Korelasi Antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pria dan Wanita

Uji analisis korelasi Spearman yang dihitung dengan menggunakan SPSS 16.0 *for Windows* pada penelitian ini menunjukkan hasil sebagai berikut:

TABEL 4.13
HASIL KORELASI TERHADAP SAMPEL
PRIA DAN WANITA

No.	Variabel	Nilai Korelasi		Sig	Hasil
		Sampel Pria	Sampel Wanita		
1.	Peran Individu dalam Organisasi dengan Kepuasan Kerja	0,437	0,640	0,000	Ada hubungan
2.	Tuntutan Tugas dengan Kepuasan Kerja	0,493	0,649	0,000	Ada hubungan
3.	Hubungan dalam Organisasi dengan Kepuasan Kerja	0,614	0,739	0,000	Ada hubungan
4.	Faktor Luar Organisasi dengan Kepuasan Kerja	0,479	0,551	0,000	Ada hubungan

Sumber: Data primer yang diolah, 2010.

Dari tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel stres kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja pada karyawan pria dan wanita dengan signifikansi masing-masing sebesar 0,000.

Perbandingan hasil korelasi antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan pria dan wanita yang sesuai dengan urutan nilai korelasi dapat diketahui pada tabel 4.14 sebagai berikut:

TABEL 4.14
PERBANDINGAN URUTAN HASIL KORELASI
SAMPEL PRIA DAN WANITA

No.	Sampel Pria	Sampel Wanita
1.	Hubungan dalam Organisasi dengan Kepuasan Kerja.	Hubungan dalam Organisasi dengan Kepuasan Kerja.
2.	Tuntutan Tugas dengan Kepuasan Kerja.	Faktor Luar Organisasi dengan Kepuasan Kerja.
3.	Faktor Luar Organisasi dengan Kepuasan Kerja.	Tuntutan Tugas dengan Kepuasan Kerja.
4.	Peran Individu dalam Organisasi dengan Kepuasan Kerja.	Peran Individu dalam Organisasi dengan Kepuasan Kerja.

Sumber: Data primer yang diolah, 2010.

Pada tabel 4.14 dapat diketahui bahwa korelasi antara hubungan dalam organisasi dengan kepuasan kerja yang dialami oleh responden pria menempati urutan pertama, kemudian diikuti oleh, tuntutan tugas, faktor luar organisasi dan peran dalam organisasi.

Pada responden wanita hubungan dalam organisasi juga berada pada urutan pertama, kemudian diikuti oleh faktor luar organisasi, tuntutan tugas, peran individu dalam organisasi dan hubungan dalam organisasi.

Perbedaan masing-masing variabel antara sampel pria dan wanita diolah dengan menggunakan uji beda t-test. Uji beda t-test dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel.

Hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

H_a : Terdapat perbedaan stres kerja dan kepuasan kerja yang signifikan antara karyawan pria dan wanita.

H_o : Tidak terdapat perbedaan stres kerja yang signifikan antara karyawan pria dan wanita.

Tabel 4.15
GROUP STATISTIK T-TEST

Variabel	Gender	N	Mean	Standar Deviasi	Std. Error Mean
Peran Individu dalam Organisasi	Pria	65	2.8462	1.00360	.12448
	Wanita	26	2.7692	1.06987	.20982
Tuntutan Tugas	Pria	65	2.8154	1.01385	.12575
	Wanita	26	2.4231	1.06482	.20883
Hubungan dalam Organisasi	Pria	65	2.9692	.93490	.11596
	Wanita	26	2.9231	.93480	.18333
Faktor Luar Organisasi	Pria	65	3.0000	1.08972	.13516
	Wanita	26	2.9615	.95836	.18795
Kepuasan Kerja	Pria	65	2.9385	1.21033	.15012
	Wanita	26	2.7692	1.30561	.25605

Sumber: Data primer yang diolah, 2010.

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, dapat diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan rata-rata variabel stres kerja dan kepuasan kerja baik pada kelompok responden pria maupun responden wanita. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata variabel stres kerja dan kepuasan kerja responden pria dan wanita adalah sama.

Pengambilan keputusan didasarkan pada hasil probabilitas yang diperoleh, yaitu:

Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima

Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Hasil perhitungan *Levene's Test* (Lampiran) dapat diketahui bahwa masing-masing probabilitas signifikansi variabel $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan rata-rata variabel stres kerja dan kepuasan kerja antara responden pria dan wanita.

4.4. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji korelasi yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara peran individu dalam organisasi, tuntutan tugas, hubungan dalam organisasi, dan faktor luar organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pria dan wanita yang menjadi responden.

Masing-masing variabel stres kerja memiliki hubungan positif dengan variabel kepuasan kerja, yang berarti bahwa jika stres kerja meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat. Hal ini dapat terjadi karena bidang usaha PT Transindo Surya Sarana adalah perusahaan besar yang bergerak di bidang transportasi dengan beban kerja dan disiplin yang sangat tinggi sehingga menjadi salah satu faktor pemicu tingginya angka stres kerja dikalangan

karyawan. Namun, PT Transindo Surya Sarana juga memberikan kompensasi yang menunjang pada karyawannya, misalnya insentif diberikan kepada para karyawannya yang masuk kerja selama waktu kerja pada satu bulan penuh (termasuk cuti, kecuali ijin) yang dibedakan berdasarkan pengalaman dan jenjang pendidikan karyawan, uang transport bagi setiap karyawan, program Jamsostek, dan adanya penghargaan serta insentif yang diberikan secara berkala kepada setiap karyawan yang berprestasi, sehingga kepuasan kerja karyawan cenderung meningkat jika stres kerja mereka meningkat.

PT Transindo Surya Sarana merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyedia layanan jasa transportasi dan mendukung kegiatan operasional unit usaha lain dari PT Tossa Shakti dalam hal pengangkutan barang serta khusus melayani segmen industri, yang skala produksinya baru seperti industri yang terdiri dari pabrik-pabrik baja, semen, kaca, kertas, eternit dan *particle board*. Bagaimanapun juga agar dapat melayani segmen ini, PT Transindo Surya Sarana dituntut untuk memiliki profesionalisme dan efisiensi yang tinggi, sehingga dapat mempertahankan kelangsungan kerjasama dalam memenuhi permintaan pelanggan.

Stres kerja karyawan PT Transindo Surya Sarana lebih mengarah pada *eustress* yaitu stres positif yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, biasanya kepuasan terhadap pekerjaan akan baik pula. Terlebih PT Transindo Surya Sarana akan

memberikan bermacam insentif pada setiap karyawan yang rajin dan berprestasi.

Uji t-test yang dilakukan menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan rata-rata stres kerja dan kepuasan kerja antara responden pria dan wanita pada PT Transindo Surya Sarana Semarang.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan Hasil Analisis

Hasil uji analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi peringkat Spearman, menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara peran individu dalam organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pria.
2. Terdapat hubungan antara tuntutan tugas dengan kepuasan kerja karyawan pria.
3. Terdapat hubungan antara hubungan dalam organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pria.
4. Terdapat hubungan antara faktor luar organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pria.
5. Terdapat hubungan antara peran individu dalam organisasi dengan kepuasan kerja karyawan wanita.
6. Terdapat hubungan antara tuntutan tugas dengan kepuasan kerja karyawan wanita.
7. Terdapat hubungan antara hubungan dalam organisasi dengan kepuasan kerja karyawan wanita.

8. Terdapat hubungan antara faktor luar organisasi dengan kepuasan kerja karyawan wanita.

Jika dibandingkan berdasarkan urutan hasil korelasi stres kerja dengan kepuasan kerja, maka dapat diketahui bahwa korelasi antara hubungan dalam organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pria dan wanita menempati urutan pertama, kemudian korelasi antara tuntutan tugas dengan kepuasan kerja pada responden pria menempati urutan kedua dan urutan ketiga pada responden wanita. Korelasi antara faktor luar organisasi dengan kepuasan kerja pada responden pria menempati urutan ketiga dan urutan kedua pada responden wanita, selanjutnya pada urutan terakhir adalah korelasi antara peran individu dalam organisasi dengan kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan jawaban dari kuesioner terbuka yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan kepada PT Transindo Surya Sarana adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya mencari solusi yang tepat untuk mengatasi permasalahan yang dialami oleh rata-rata karyawan pria dan wanita, sehingga akan tercipta hubungan timbal balik yang positif antara

kedua belah pihak, misalnya dengan menambah fasilitas-fasilitas yang menunjang bagi karyawan atau mengadakan kegiatan-kegiatan penunjang bagi karyawan yang dapat menciptakan keakraban diantara para karyawan. Kegiatan-kegiatan penunjang ini bisa berupa olah raga atau kesenian yang dapat dilakukan sekali waktu dengan tujuan menciptakan atau meningkatkan keakraban diantara karyawan, juga dapat menghilangkan stres, dan memupuk rasa solidaritas diantara karyawan baik pria maupun wanita.

2. Meskipun PT Transindo Surya Sarana Semarang telah memiliki suatu program konseling, namun berdasarkan pernyataan dari beberapa karyawan ternyata program tersebut pemanfaatannya yang kurang optimal, sebaiknya dioptimalkan pada bagian personalia dengan tujuan untuk membantu karyawan agar dapat menangani masalah dengan lebih baik, karena kebutuhan akan konseling terus meningkat dengan semakin berkembang dan kompleksnya kehidupan karyawan. Hal ini berkaitan erat pada kepuasan kerja karyawan baik pria maupun wanita. Permasalahan yang dihadapi karyawan dapat bersumber dari pekerjaan ataupun di luar perusahaan. Program konseling ini adalah suatu proses komunikasi ke manajemen dan memberikan kesempatan kepada pembimbing untuk menginterpretasikan masalah-masalah manajemen dan menjelaskan berbagai pandangan kepada karyawan.

5.3. Keterbatasan

Pembahasan dalam penelitian ini adalah menguji hubungan antara variabel stres kerja dengan kepuasan kerja yang dibedakan antara karyawan pria dan wanita, sehingga hasil dari keduanya dapat dibandingkan. Peneliti mengambil objek penelitian pada sebuah perusahaan transportasi yang berkembang cukup pesat yaitu PT Transindo Surya Sarana Semarang perusahaan dengan bidang usaha transportasi, dimana jumlah karyawan pria lebih dominan dan tuntutan kerjanya lebih tinggi karena selain menghadapi berbagai klien, kondisi dan beban kerja secara operasional lebih membutuhkan tanggungjawab dan disiplin tinggi, sehingga rata-rata stres kerja yang dialami oleh karyawan pria maupun wanita cukup tinggi. Namun, ternyata kepuasan kerja mereka juga tinggi. Hal ini dikarenakan adanya insentif dan penghargaan secara berkala pada karyawan yang berprestasi. Penelitian ini tidak ditemukan hubungan negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja, sehingga diharapkan peneliti selanjutnya dapat membahas tentang apa yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini dan mengambil objek penelitian pada bidang kerja lain dimana proporsi populasi antara karyawan pria dan wanita seimbang.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2003. *Statistika Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta
- Arokhman. 2009. *Bab III Statistik Non Parametrik*, <http://arokhman.blog.unsoed.ac.id/files/2009/06/3-statistik-nonparametrik.pdf> diakses 29 Agustus 2010
- Boedijoewono, N. 2007. *Pengantar Statistika Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP YKPN
- Brewer, E. and Jama McMahan. 2003. The Relationship Between Job Stress and Job Satisfaction Among Industrial and Technical Teacher Educators. *E-Journals JVER*. Vol. 28 No. 2 pp 37-50
- Departemen Biostatistik FKM UI. 2009. *Statistik Non Parametrik*, <http://repository.ui.ac.id/contents/koleksi/11/7263bdba0cd59d61cd2ced60bc3c4cf035dd81ae.pdf> diakses 29 Agustus 2010
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasan, Iqbal. 2002. *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Hartono. 2009. *SPSS 16.0 Analisis Data Statistika dan Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

- Hermawati, T. 2007. Budaya Jawa dan Kesenjangan Gender. *Jurnal Komunikasi Massa*. Vol. 1 No. 1, pp 18-24
- Heryawan, Ahmad. 2009. *Hakikat Kesenjangan Gender*, <http://www.ahmadheryawan.com/kolom/94-kolom/2722-hakikat-kesenjangan-dan-keadilan-gender.pdf> diakses 01 April 2010
- Igbaria, M. and Laku Chidambaram. 1997. The Impact of Gender on Career Success of Information Systems Professionals. *A Human Capital Perspective. Journal Information Technology & People*. Vol. 10 No. 1, pp. 63-86
- Leila, G. 2002. Stres dan Kepuasan Kerja. *Jurnal USU Digital Library*
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE
- Marzuki. 2005. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Ekonisia
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Michael, Orly et. al. 2009. Job Stres and Organizational Commitment Among Mentoring Coordinators. *International Journal of Educational Management*. Vol. 23 No. 3, pp. 266-288
- Mojaheri, N. and Nelson. 1999. *Stress Level And Job Satisfaction: Does A Causal Relationship Exist?*, <http://clearinghouse.missouriwestern.edu/manuscripts/74.php> diakses 12 Agustus 2010
- Munandar, A. S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
- Robbins, S. P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Macanan Jaya Cemerlang
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Wikipedia, Free Encyclopedia. n.d. *Gender*, <http://en.wikipedia.org/wiki/Gender> diakses 28 Maret 2010



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Semarang, Juli 2010

Yth. Karyawan PT Transindo Surya Sarana Semarang

Semarang

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan Skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program Sata Satu Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro dengan,

Judul : Analisis Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kepuasan
Kerja Karyawan Berdasarkan Gender.

Objek Penelitian : PT Transindo Surya Sarana Semarang

Saya sebagai peneliti mohon bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara sebagai responden untuk memberikan jawaban atas pertanyaan sesuai dengan apa yang pernah anda alami. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil korelasi antara stres kerja dengan kepuasan kerja untuk masing-masing karyawan pria dan karyawan wanita.

Atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/Ibu/Saudara, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Peneliti

KUESIONER

Analisis Hubungan antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Gender

Studi pada PT Transindo Surya Sarana Semarang

Identitas Responden:

Nama : _____

Usia : _____ tahun.

Jenis Kelamin : a) Pria b) Wanita

Status Perkawinan : a) Menikah b) Belum Menikah

Pendidikan Terakhir : a) SMP b) SMA c) D3
d) Sarjana d) Pasca Sarjana

Masa Kerja : _____ tahun.

Jabatan : _____

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER: Bacalah beberapa pernyataan dalam kuesioner ini dengan seksama, kemudian berilah penilaian dengan memberi tanda centang (V) pada pilihan yang tersedia pada poin A dan B, sesuai dengan apa yang anda alami dan menjawab pertanyaan pada masing-masing poin.

A. TANGGAPAN TERHADAP STRES PERAN ORGANISASIONAL

NO.	PERNYATAAN	SKOR (SKALA)				
		1 (Tidak Pernah)	2 (Pernah)	3 (Kadang-kadang)	4 (Sering)	5 (Sangat Sering)
01.	Tanggung jawab organisasional saya mengganggu peran saya di luar organisasi (misalnya sosial, agama, dan lain-lain).					
02.	Keluarga saya dan teman-teman saya mengeluh bahwa saya tidak memberikan waktu yang cukup untuk mereka karena terlalu banyak tuntutan pekerjaan dalam peran saya.					
03.	Saya terlalu terperangkap dengan tanggungjawab peran saya saat ini sehingga belum bisa menyiapkan diri untuk menerima tanggungjawab yang lebih tinggi.					
04.	Saya merasa mandeg dan bosan dengan peran saya.					
05.	Saya tidak dapat memuaskan tuntutan yang saling bertentangan (berbeda) dari atasan, para rekan sekerja dan para junior saya.					
06.	Saya tidak dapat memuaskan tuntutan klien dan orang lain, karena ada perbedaan (konflik) atau pertentangan antara satu dengan lain.					
07.	Banyak fungsi saya yang menjadi bagian peran saya telah diberikan kepada orang lain.					
08.	Saya ingin mengambil tanggung jawab yang lebih banyak daripada yang saya tangani saat ini.					
09.	Beban kerja saya terlalu berlebihan.					
10.	Jumlah beban kerja yang diberikan kepada saya telah mengganggu kualitas yang ingin saya pertahankan.					
11.	Tidak ada cukup interaksi antara peran saya dengan peran orang lain.					
12.	Saya sangat mengharapkan lebih banyak konsultasi antara peran saya dengan peran-peran orang lain.					
13.	Saya sangat mengharapkan ketrampilan yang lebih banyak untuk menangani tanggung jawab peran saya.					
14.	Saya membutuhkan lebih banyak pelatihan dan persiapan untuk dapat efektif dalam peran pekerjaan saya.					
15.	Pekerjaan yang saya lakukan dalam organisasi tidak berkaitan dengan kegemaran atau keinginan saya.					
16.	Seandainya saya mempunyai kebebasan penuh untuk mendefinisikan peran saya, saya akan melakukan sesuatu yang berbeda dengan apa yang saya lakukan sekarang.					
17.	Saya merasa tidak jelas dalam cakupan dan tanggungjawab dalam peran saya.					
18.	Saya tidak tahu apa harapan orang yang bekerja dengan saya.					
19.	Saya tidak memperoleh informasi yang cukup yang dibutuhkan untuk melaksanakan tanggungjawab yang diberikan kepada saya.					
20.	Saya tidak mempunyai orang yang cukup untuk bekerja dengan saya dalam peran saya.					

1. Pernahkah anda mengalami stres kerja? Jika pernah, jelaskan sebab-sebab stres kerja yang anda alami

2. Kendala apa saja yang pernah anda alami dalam mengatasi stres kerja? Bagaimana anda mengatasinya?

B. TANGGAPAN TERHADAP KEPUASAN KERJA

Terhadap pekerjaan sekarang, seberapa puas anda dengan:

NO.	PERNYATAAN	SKOR (SKALA)				
		5 (Sangat Puas)	4 (Puas)	3 (Tidak Dapat Memutuskan)	2 (Tidak Puas)	1 (Sangat Tidak Puas)
01.	kesempatan untuk melakukan hal yang berbeda dari waktu ke waktu.					
02.	besarnya gaji yang anda terima dan pekerjaan yang harus anda lakukan.					
03.	kesempatan untuk maju dalam pekerjaan anda.					
04.	kondisi kerja.					
05.	cara rekan sekerja bergaul antara satu dengan yang lain.					

1. Apakah sejauh ini anda puas dengan pekerjaan anda? Jika belum, mengapa?

2. Faktor-faktor apa saja yang cenderung mempengaruhi kepuasan kerja anda?

Rekap Hasil Skoring Kuesioner Terhadap Responden Wanita

No	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5	TO T	SKO R	B 1	B 2	B 3	B 4	B 5	TO T	SKO R	C 1	C 2	C 3	C 4	C 5	TO T	SKO R	D 1	D 2	D 3	D 4	D 5	TO T	SKO R	E 1	E 2	E 3	E 4	E 5	TO T	SKO R
1	2	1	2	1	1	7	1	1	2	2	1	4	10	2	5	3	4	3	5	20	4	5	4	2	3	4	18	3	2	3	3	2	4	14	3
2	4	3	3	4	3	17	3	4	3	4	3	3	17	3	4	5	5	4	5	23	4	5	3	4	4	5	21	4	5	5	4	5	24	5	
3	4	4	5	5	4	22	4	5	4	4	4	4	21	4	4	2	4	5	4	19	4	4	5	3	5	1	18	3	4	3	5	5	22	4	
4	3	1	5	1	1	11	2	3	4	1	2	2	12	2	4	3	1	1	2	11	2	2	2	4	2	3	13	2	3	2	2	3	13	2	
5	1	3	1	5	2	12	2	5	3	3	3	3	17	3	3	2	3	4	3	15	3	3	1	5	3	2	14	3	3	4	4	5	3	19	4
6	4	2	5	4	4	19	4	5	4	2	2	5	18	3	5	4	4	3	5	21	4	5	1	3	4	4	17	3	5	5	3	3	21	4	
7	5	4	3	3	3	18	3	2	2	2	1	5	12	2	5	2	1	3	5	16	3	2	2	1	3	4	12	2	2	2	1	4	4	13	2
8	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	2	1	6	1	3	2	2	5	2	14	3	4	4	1	3	3	15	3	4	1	3	1	1	10	2
9	5	5	3	1	4	18	3	3	5	1	1	5	15	3	3	1	2	1	4	11	2	5	5	4	4	5	23	4	2	3	3	2	2	12	2
10	1	2	2	4	4	13	2	5	3	2	1	1	12	2	2	2	3	2	1	10	2	5	5	1	3	2	16	3	2	1	1	2	2	8	1
11	4	5	5	4	4	22	4	2	1	1	1	2	7	1	4	5	2	2	4	17	3	4	3	2	1	3	13	2	5	4	5	5	24	5	
12	3	4	4	3	1	15	3	1	2	3	2	1	9	2	3	3	3	4	2	15	3	3	5	2	4	5	19	4	2	2	2	3	3	12	2
13	2	4	4	2	2	14	3	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	5	23	4	5	5	2	3	5	20	4	3	3	1	4	4	15	3
14	3	2	2	1	3	11	2	2	1	4	3	5	15	3	4	4	4	2	4	18	3	4	3	3	5	1	16	3	4	3	2	2	3	14	2
15	3	4	2	3	4	16	3	3	3	3	2	2	13	2	3	2	3	3	3	14	3	3	2	1	1	2	9	2	4	1	2	2	3	12	2
16	1	1	3	1	1	7	1	1	3	1	2	1	8	1	1	1	1	2	1	6	1	1	1	3	2	3	10	2	3	1	1	1	3	9	1
17	3	4	4	2	4	17	3	2	4	2	4	5	17	3	5	3	4	1	5	18	3	4	4	4	3	5	20	4	4	3	5	3	4	19	4
18	4	5	4	3	4	20	4	5	5	4	3	5	22	4	5	4	3	5	5	22	4	5	5	3	3	5	21	4	4	3	5	4	5	21	4
19	2	2	1	1	2	8	1	1	1	1	2	1	6	1	3	1	2	2	2	10	2	2	1	1	1	1	6	1	1	3	1	2	2	9	1
20	4	4	5	2	5	20	4	4	4	2	1	4	15	3	5	2	4	3	4	18	3	5	5	3	3	4	20	4	4	2	3	3	15	3	
21	4	5	5	4	5	23	4	5	3	4	4	5	21	4	5	4	5	4	5	23	4	3	5	5	5	4	22	4	4	5	5	5	24	5	
22	2	2	3	3	5	15	3	1	1	2	3	3	10	2	4	1	2	3	1	11	2	5	4	2	3	3	17	3	2	2	2	4	2	12	2
23	2	2	5	1	1	11	2	2	1	1	1	1	6	1	1	2	1	1	3	8	1	4	3	1	3	3	14	3	3	2	1	1	3	10	2
24	4	3	5	2	5	19	4	3	2	2	1	3	11	2	3	1	3	2	3	12	2	3	1	3	2	1	10	2	1	2	3	1	3	10	2
25	1	2	2	2	2	9	2	1	3	1	2	1	8	1	5	2	3	1	3	14	3	1	2	1	1	1	6	1	2	1	2	1	2	8	1
26	5	4	4	4	3	20	4	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	3	4	20	4	3	5	4	4	5	21	4	4	3	4	4	4	19	4

Rekap Hasil Skoring Kuesioner Terhadap Responden Pria

No	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5	TO T	SKO R	B 1	B 2	B 3	B 4	B 5	TO T	SKO R	C 1	C 2	C 3	C 4	C 5	TO T	SKO R	D 1	D 2	D 3	D 4	D 5	TO T	SKO R	E 1	E 2	E 3	E 4	E 5	TO T	SKO R
1	2	2	4	1	4	13	2	4	3	4	4	2	17	3	3	1	2	5	4	15	3	5	5	4	3	3	20	4	5	3	4	4	4	20	4
2	4	5	5	3	5	22	4	2	2	2	2	5	13	2	3	2	5	2	5	17	3	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	5	4	23	4
3	2	4	5	3	3	17	3	2	5	1	1	3	12	2	5	1	2	3	5	16	3	3	4	1	3	5	16	3	5	1	3	4	5	18	2
4	3	1	3	1	1	9	2	1	1	1	2	1	6	1	3	2	4	3	3	15	3	2	5	3	2	3	15	3	2	1	3	4	2	12	2
5	3	3	3	3	4	16	3	4	3	2	3	2	14	2	4	4	3	5	4	20	4	4	3	3	4	2	16	3	4	4	4	3	19	4	
6	5	5	2	2	3	17	3	3	5	5	4	5	22	4	5	2	4	2	5	18	3	5	5	2	5	3	20	4	5	4	5	5	24	5	
7	3	3	1	1	1	9	2	2	2	1	1	3	9	2	3	3	3	4	1	14	3	2	2	1	4	1	10	2	2	1	2	2	1	8	1
8	2	4	2	4	4	16	3	5	3	5	5	5	23	4	5	5	5	5	5	25	5	5	4	1	3	3	16	3	2	3	4	4	5	18	4
9	2	2	5	1	3	13	2	3	1	2	3	2	11	2	2	1	5	1	2	11	2	5	5	2	5	2	19	4	2	3	2	4	2	13	2
10	1	1	2	1	1	6	1	4	4	4	4	4	20	4	2	2	2	5	2	13	2	1	1	1	1	2	6	1	1	2	1	2	2	8	1
11	5	5	3	5	4	22	4	2	2	1	1	1	7	1	4	1	2	4	4	15	3	3	4	1	4	1	13	2	5	2	3	2	3	15	3
12	4	4	3	2	3	16	3	3	3	3	3	4	16	3	5	2	4	2	3	16	3	5	5	2	3	5	20	4	2	1	2	3	1	9	2
13	2	3	1	1	2	9	2	1	1	2	2	4	10	2	1	1	1	2	1	6	1	3	5	2	5	3	18	3	2	1	2	1	2	8	1
14	1	1	3	2	1	8	1	4	4	4	3	3	18	3	4	4	3	4	4	19	4	4	3	3	3	3	16	3	4	3	3	3	16	3	
15	3	4	4	5	5	21	4	5	5	5	4	5	24	5	4	4	5	5	3	21	4	5	3	4	5	3	20	4	4	3	4	4	4	19	4
16	2	3	4	5	4	18	3	4	3	4	5	4	20	4	4	3	2	3	3	15	3	1	1	2	2	2	8	1	5	1	3	4	4	17	3
17	3	4	2	3	2	14	3	2	3	1	4	1	11	2	2	1	1	1	1	6	1	4	4	5	5	4	22	4	3	2	2	2	3	12	2
18	2	2	4	3	5	16	3	5	5	2	2	4	18	3	5	5	4	4	4	22	4	5	5	1	3	4	18	3	2	2	3	4	5	16	3
19	2	2	2	2	2	10	2	3	5	2	2	3	15	3	5	2	1	1	1	10	2	2	4	3	1	1	11	2	2	1	2	2	1	8	1
20	4	5	5	4	5	23	4	2	2	1	1	2	8	1	3	4	2	3	3	15	3	3	5	4	5	4	21	4	5	3	4	3	1	16	3
21	3	4	3	5	3	18	3	4	3	3	4	5	19	4	5	4	5	5	3	22	4	5	3	2	3	5	18	3	5	4	5	5	24	5	
22	4	3	3	3	4	17	3	3	5	5	5	4	22	4	3	2	4	3	3	15	3	2	3	3	2	3	13	2	4	3	3	3	16	3	
23	2	2	1	1	1	7	1	3	2	1	1	3	10	2	2	1	2	2	2	9	2	1	1	1	1	2	6	1	2	1	1	2	8	1	
24	1	2	2	5	3	13	2	5	2	3	3	4	17	3	3	5	2	5	4	19	4	5	5	5	1	4	20	4	4	3	3	2	2	14	3
25	4	4	3	3	3	17	3	1	4	2	1	3	11	2	3	4	4	3	4	18	3	4	3	3	3	3	16	3	3	3	4	3	16	3	
26	2	1	1	1	1	6	1	3	3	3	4	3	16	3	3	1	3	1	1	9	2	3	2	2	2	2	11	2	3	2	3	3	2	13	2
27	5	4	2	4	3	18	3	4	4	4	2	5	19	4	5	4	4	4	4	21	4	5	5	3	4	5	22	4	3	2	5	4	19	4	
28	5	5	5	5	5	25	5	3	4	3	4	3	17	3	3	3	4	3	4	17	3	2	3	1	4	1	11	2	4	3	3	3	4	17	3
29	4	4	2	1	5	16	3	1	3	2	2	3	11	2	4	2	2	2	5	15	3	5	5	3	2	5	20	4	3	1	4	3	5	16	3
30	3	2	2	2	3	12	2	4	5	2	2	5	18	3	5	4	5	5	4	23	4	5	5	4	5	4	23	4	5	4	5	4	5	23	4
31	5	5	5	3	3	21	4	3	4	1	1	5	14	3	4	2	1	2	3	12	2	3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	10	2
32	4	3	3	1	3	14	3	5	5	4	4	5	23	4	4	4	3	4	4	19	4	5	5	4	3	5	22	4	5	3	4	4	5	21	4

33	3	2	3	4	5	17	3	2	4	1	1	2	10	2	3	1	4	3	5	16	3	1	2	1	1	1	6	1	2	2	3	12	2		
34	2	2	5	3	5	17	3	1	1	2	2	1	7	1	1	5	1	1	1	9	2	5	4	2	3	3	17	3	2	1	2	4	11	2	
35	3	3	1	3	4	14	3	3	4	5	3	3	18	3	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	4	3	14	3	3	1	4	4	16	3	
36	4	5	4	5	4	22	4	4	5	4	5	4	22	4	5	5	5	4	4	23	4	3	3	4	2	1	13	2	4	5	5	24	5		
37	1	2	1	1	2	7	1	5	3	2	2	4	16	3	4	4	4	5	4	21	4	5	5	2	3	4	19	4	5	3	4	4	19	4	
38	5	5	2	2	5	19	4	2	3	1	1	3	10	2	3	1	2	2	5	13	2	4	4	4	4	5	21	4	4	1	3	4	4	16	3
39	4	4	3	3	5	19	4	4	5	5	5	5	24	5	5	1	2	3	5	16	3	5	5	2	5	5	22	4	4	4	3	4	5	20	4
40	3	5	5	5	4	22	4	4	3	5	3	4	19	4	3	4	5	4	5	21	4	3	4	3	3	3	16	3	5	4	5	5	24	5	
41	1	1	1	1	2	6	1	2	2	1	2	2	9	2	3	3	3	3	3	15	3	1	1	1	2	1	6	1	2	2	1	1	2	8	1
42	2	3	5	2	2	14	3	1	5	2	2	5	15	3	4	2	5	2	3	16	3	5	5	2	1	4	17	3	4	1	3	4	5	17	3
43	3	4	2	3	5	17	3	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	4	4	17	3	5	5	5	4	4	23	4	3	4	5	3	4	19	4
44	3	4	2	3	4	16	3	4	4	2	3	4	17	3	1	1	1	1	2	6	1	2	1	1	1	1	6	1	2	1	2	2	3	10	2
45	5	3	5	5	4	22	4	5	5	3	3	5	21	4	5	3	5	5	5	23	4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	24	5
46	3	4	4	3	3	17	3	4	3	2	3	3	15	3	3	3	4	3	4	17	3	3	3	4	3	3	16	3	2	2	3	3	13	2	
47	1	2	1	2	1	7	1	4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	4	3	20	4	5	5	3	2	3	18	3	3	1	3	3	4	14	3
48	3	5	4	4	3	19	4	4	3	3	4	5	19	4	4	3	5	3	3	18	3	4	4	5	4	5	22	4	4	3	4	5	3	19	4
49	1	1	3	1	3	9	2	5	1	3	2	2	13	2	2	1	2	1	2	8	1	4	5	2	2	3	16	3	2	2	2	4	3	13	2
50	3	4	4	1	4	16	3	5	4	2	1	3	15	3	3	2	3	1	3	12	2	1	1	1	5	1	9	2	4	4	2	5	3	18	4
51	4	5	5	5	5	24	5	1	5	2	3	1	12	2	5	2	3	2	3	15	3	3	2	2	3	4	14	3	4	4	4	3	19	4	
52	2	3	3	2	1	11	2	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	2	1	6	1	5	2	2	4	3	16	3	1	2	1	3	1	8	1
53	2	2	2	3	3	12	2	2	2	2	4	2	12	2	2	2	3	5	2	14	3	5	5	3	3	3	19	4	1	2	3	2	10	2	
54	3	3	1	3	3	13	2	3	3	3	3	3	15	3	4	4	5	5	4	22	4	4	4	3	2	2	15	3	2	3	3	2	13	2	
55	5	2	4	5	4	20	4	2	2	3	3	3	13	2	3	3	3	3	3	15	3	2	1	1	1	1	8	1	2	1	3	2	4	12	2
56	3	3	4	3	4	17	3	3	3	4	4	2	16	3	2	3	4	3	2	14	3	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	4	4	17	3
57	1	4	1	2	2	10	2	1	1	1	1	2	6	1	5	1	4	2	5	17	3	1	1	1	1	1	5	1	2	2	2	3	4	13	2
58	3	3	4	3	3	16	3	4	3	2	2	3	14	3	1	5	1	1	1	9	2	5	5	4	3	2	19	4	2	2	1	1	2	8	1
59	3	3	2	1	5	14	3	2	4	2	2	5	15	3	5	5	5	4	5	24	5	4	5	4	4	5	22	4	5	4	5	5	24	5	
60	5	5	5	2	3	20	4	4	5	1	1	4	15	3	4	4	5	5	4	22	4	5	5	5	2	4	21	4	4	5	2	3	5	19	4
61	1	2	2	2	3	10	2	5	5	4	4	4	22	4	5	2	2	2	3	14	3	1	2	1	1	1	6	1	2	2	3	3	2	12	2
62	3	4	4	5	5	21	4	3	3	4	2	1	13	2	4	3	2	3	1	13	2	3	4	2	3	3	15	3	2	1	3	3	2	11	2
63	2	2	5	1	4	14	3	4	1	5	4	4	18	3	3	1	1	1	3	9	2	5	4	4	4	4	21	4	5	4	5	5	24	5	
64	4	4	3	3	5	19	4	2	2	3	2	4	13	2	3	3	5	4	3	18	3	5	4	3	3	4	19	4	3	3	3	4	3	16	3
65	2	3	1	4	3	13	2	4	3	3	3	4	17	3	3	5	4	3	2	17	3	4	4	3	3	3	17	3	3	3	4	4	5	19	4

UJI VALIDITAS

Correlations

			Peran Individu dalam Organisasi_Pria	A1	A2	A3	A4	A5
Spearman's rho	Peran Individu dalam Organisasi_Pria	Correlation Coefficient	1.000	.763**	.778**	.668**	.742**	.727**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000	.000
		N	65	65	65	65	65	65
	A1	Correlation Coefficient	.763**	1.000	.690**	.337**	.380**	.480**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.006	.002	.000
		N	65	65	65	65	65	65
	A2	Correlation Coefficient	.778**	.690**	1.000	.332**	.478**	.434**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.007	.000	.000
		N	65	65	65	65	65	65
	A3	Correlation Coefficient	.668**	.337**	.332**	1.000	.365**	.443**
		Sig. (2-tailed)	.000	.006	.007	.	.003	.000
		N	65	65	65	65	65	65
	A4	Correlation Coefficient	.742**	.380**	.478**	.365**	1.000	.483**
		Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.003	.	.000
		N	65	65	65	65	65	65
	A5	Correlation Coefficient	.727**	.480**	.434**	.443**	.483**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.
		N	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

			Tuntutan Tugas_Pria	B1	B2	B3	B4	B5
Spearman's rho	Tuntutan Tugas_Pria	Correlation Coefficient	1.000	.757**	.621**	.833**	.743**	.720**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000	.000
		N	65	65	65	65	65	65
	B1	Correlation Coefficient	.757**	1.000	.355**	.531**	.432**	.474**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.004	.000	.000	.000
		N	65	65	65	65	65	65
	B2	Correlation Coefficient	.621**	.355**	1.000	.304*	.245*	.485**
		Sig. (2-tailed)	.000	.004	.	.014	.049	.000
		N	65	65	65	65	65	65
	B3	Correlation Coefficient	.833**	.531**	.304*	1.000	.782**	.440**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.014	.	.000	.000
		N	65	65	65	65	65	65
	B4	Correlation Coefficient	.743**	.432**	.245*	.782**	1.000	.307*
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.049	.000	.	.013
		N	65	65	65	65	65	65
	B5	Correlation Coefficient	.720**	.474**	.485**	.440**	.307*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.013	.
		N	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

			Hubungan dalam Organisasi_Pria	C1	C2	C3	C4	C5
Spearman's rho	Hubungan dalam Organisasi_Pria	Correlation Coefficient	1.000	.653**	.660**	.775**	.746**	.702**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000	.000
		N	65	65	65	65	65	65
	C1	Correlation Coefficient	.653**	1.000	.254*	.387**	.331**	.550**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.041	.001	.007	.000
		N	65	65	65	65	65	65
	C2	Correlation Coefficient	.660**	.254*	1.000	.428**	.547**	.158
		Sig. (2-tailed)	.000	.041	.	.000	.000	.210
		N	65	65	65	65	65	65
	C3	Correlation Coefficient	.775**	.387**	.428**	1.000	.482**	.419**
		Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.	.000	.001
		N	65	65	65	65	65	65
	C4	Correlation Coefficient	.746**	.331**	.547**	.482**	1.000	.409**
		Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000	.000	.	.001
		N	65	65	65	65	65	65
	C5	Correlation Coefficient	.702**	.550**	.158	.419**	.409**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.210	.001	.001	.
		N	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

			Faktor Luar Organisasi_Pria	D1	D2	D3	D4	D5
Spearman's rho	Faktor Luar Organisasi_Pria	Correlation Coefficient	1.000	.818**	.797**	.729**	.603**	.815**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000	.000
		N	65	65	65	65	65	65
	D1	Correlation Coefficient	.818**	1.000	.730**	.475**	.375**	.643**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.002	.000
		N	65	65	65	65	65	65
	D2	Correlation Coefficient	.797**	.730**	1.000	.496**	.325**	.604**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.008	.000
		N	65	65	65	65	65	65
	D3	Correlation Coefficient	.729**	.475**	.496**	1.000	.315*	.501**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.011	.000
		N	65	65	65	65	65	65
	D4	Correlation Coefficient	.603**	.375**	.325**	.315*	1.000	.359**
		Sig. (2-tailed)	.000	.002	.008	.011	.	.003
		N	65	65	65	65	65	65
	D5	Correlation Coefficient	.815**	.643**	.604**	.501**	.359**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.
		N	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

			Kepuasan Kerja_Pria	E1	E2	E3	E4	E5
Spearman's rho	Kepuasan Kerja_Pria	Correlation Coefficient	1.000	.832**	.752**	.840**	.830**	.795**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000	.000
		N	65	65	65	65	65	65
	E1	Correlation Coefficient	.832**	1.000	.550**	.661**	.604**	.577**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.000	.000
		N	65	65	65	65	65	65
	E2	Correlation Coefficient	.752**	.550**	1.000	.560**	.526**	.408**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.000	.001
		N	65	65	65	65	65	65
	E3	Correlation Coefficient	.840**	.661**	.560**	1.000	.680**	.616**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000	.000
		N	65	65	65	65	65	65
	E4	Correlation Coefficient	.830**	.604**	.526**	.680**	1.000	.615**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.	.000
		N	65	65	65	65	65	65
	E5	Correlation Coefficient	.795**	.577**	.408**	.616**	.615**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.
		N	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

			Peran Individu dalam Organisasi_Wa nita	A1	A2	A3	A4	A5
Spearman's rho	Peran Individu dalam Organisasi_Wanita	Correlation Coefficient	1.000	.809**	.820**	.664**	.648**	.764**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000	.000
		N	26	26	26	26	26	26
	A1	Correlation Coefficient	.809**	1.000	.658**	.536**	.286	.498**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.005	.156	.010
		N	26	26	26	26	26	26
	A2	Correlation Coefficient	.820**	.658**	1.000	.383	.472*	.555**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.054	.015	.003
		N	26	26	26	26	26	26
	A3	Correlation Coefficient	.664**	.536**	.383	1.000	.212	.362
		Sig. (2-tailed)	.000	.005	.054	.	.299	.070
		N	26	26	26	26	26	26
	A4	Correlation Coefficient	.648**	.286	.472*	.212	1.000	.457*
		Sig. (2-tailed)	.000	.156	.015	.299	.	.019
		N	26	26	26	26	26	26
	A5	Correlation Coefficient	.764**	.498**	.555**	.362	.457*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.010	.003	.070	.019	.
		N	26	26	26	26	26	26

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

			Tuntutan Tugas_Wanita	B1	B2	B3	B4	B5
Spearman's rho	Tuntutan Tugas_Wanita	Correlation Coefficient	1.000	.815**	.745**	.789**	.628**	.754**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.001	.000
		N	26	26	26	26	26	26
	B1	Correlation Coefficient	.815**	1.000	.634**	.574**	.294	.458*
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.001	.002	.145	.018
		N	26	26	26	26	26	26
	B2	Correlation Coefficient	.745**	.634**	1.000	.294	.312	.477*
		Sig. (2-tailed)	.000	.001	.	.145	.121	.014
		N	26	26	26	26	26	26
	B3	Correlation Coefficient	.789**	.574**	.294	1.000	.660**	.506**
		Sig. (2-tailed)	.000	.002	.145	.	.000	.008
		N	26	26	26	26	26	26
	B4	Correlation Coefficient	.628**	.294	.312	.660**	1.000	.309
		Sig. (2-tailed)	.001	.145	.121	.000	.	.125
		N	26	26	26	26	26	26
	B5	Correlation Coefficient	.754**	.458*	.477*	.506**	.309	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.018	.014	.008	.125	.
		N	26	26	26	26	26	26

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

			Hubungan dalam Organisasi_Wa nita	C1	C2	C3	C4	C5
Spearman's rho	Hubungan dalam Organisasi_Wanita	Correlation Coefficient	1.000	.771**	.793**	.813**	.592**	.851**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.001	.000
		N	26	26	26	26	26	26
	C1	Correlation Coefficient	.771**	1.000	.557**	.550**	.215	.750**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.003	.004	.291	.000
		N	26	26	26	26	26	26
	C2	Correlation Coefficient	.793**	.557**	1.000	.565**	.308	.638**
		Sig. (2-tailed)	.000	.003	.	.003	.126	.000
		N	26	26	26	26	26	26
	C3	Correlation Coefficient	.813**	.550**	.565**	1.000	.405*	.610**
		Sig. (2-tailed)	.000	.004	.003	.	.040	.001
		N	26	26	26	26	26	26
	C4	Correlation Coefficient	.592**	.215	.308	.405*	1.000	.266
		Sig. (2-tailed)	.001	.291	.126	.040	.	.190
		N	26	26	26	26	26	26
	C5	Correlation Coefficient	.851**	.750**	.638**	.610**	.266	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.190	.
		N	26	26	26	26	26	26

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

			Faktor Luar Organisasi_Wa nita	D1	D2	D3	D4	D5
Spearman's rho	Faktor Luar Organisasi_ Wanita	Correlation	1.000	.633**	.786**	.566**	.755**	.762**
		Coefficient						
		Sig. (2-tailed)	.	.001	.000	.003	.000	.000
		N	26	26	26	26	26	26
	D1	Correlation	.633**	1.000	.521**	.075	.401*	.408*
		Coefficient						
		Sig. (2-tailed)	.001	.	.006	.716	.042	.039
		N	26	26	26	26	26	26
	D2	Correlation	.786**	.521**	1.000	.125	.539**	.514**
		Coefficient						
		Sig. (2-tailed)	.000	.006	.	.542	.005	.007
		N	26	26	26	26	26	26
	D3	Correlation	.566**	.075	.125	1.000	.472*	.353
		Coefficient						
		Sig. (2-tailed)	.003	.716	.542	.	.015	.077
		N	26	26	26	26	26	26
	D4	Correlation	.755**	.401*	.539**	.472*	1.000	.391*
		Coefficient						
		Sig. (2-tailed)	.000	.042	.005	.015	.	.048
		N	26	26	26	26	26	26
	D5	Correlation	.762**	.408*	.514**	.353	.391*	1.000
		Coefficient						
		Sig. (2-tailed)	.000	.039	.007	.077	.048	.
		N	26	26	26	26	26	26

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

			Kepuasan Kerja_Wanita	E1	E2	E3	E4	E5
Spearman's rho	Kepuasan Kerja_Wanita	Correlation Coefficient	1.000	.733**	.822**	.794**	.820**	.821**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.000	.000
		N	26	26	26	26	26	26
	E1	Correlation Coefficient	.733**	1.000	.452*	.654**	.412*	.523**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.020	.000	.036	.006
		N	26	26	26	26	26	26
	E2	Correlation Coefficient	.822**	.452*	1.000	.662**	.653**	.596**
		Sig. (2-tailed)	.000	.020	.	.000	.000	.001
		N	26	26	26	26	26	26
	E3	Correlation Coefficient	.794**	.654**	.662**	1.000	.516**	.545**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.007	.004
		N	26	26	26	26	26	26
	E4	Correlation Coefficient	.820**	.412*	.653**	.516**	1.000	.669**
		Sig. (2-tailed)	.000	.036	.000	.007	.	.000
		N	26	26	26	26	26	26
	E5	Correlation Coefficient	.821**	.523**	.596**	.545**	.669**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.006	.001	.004	.000	.
		N	26	26	26	26	26	26

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS SAMPEL PRIA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.799	.802	5

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.055	2.785	3.338	.554	1.199	.050	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.795	.795	5

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.043	2.723	3.354	.631	1.232	.084	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.774	.775	5

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.148	2.754	3.462	.708	1.257	.068	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.841	.838	5

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.215	2.692	3.646	.954	1.354	.171	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.872	.873	5

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.132	2.523	3.400	.877	1.348	.126	5

UJI RELIABILITAS SAMPEL WANITA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	26	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	26	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.795	.796	5

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.000	2.577	3.385	.808	1.313	.082	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.810	.816	5

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.685	2.308	3.077	.769	1.333	.116	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.815	.816	5

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.146	2.692	3.808	1.115	1.414	.223	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.750	.751	5

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.162	2.615	3.654	1.038	1.397	.148	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.872	.875	5

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2.992	2.654	3.308	.654	1.246	.062	5

HASIL KORELASI SAMPEL PRIA

Correlations

			Peran Individu dalam Organisasi	Kepuasan Kerja Pria
Spearman's rho	Peran Individu dalam Organisasi	Correlation Coefficient	1.000	.437**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	65	65
	Kepuasan Kerja Pria	Correlation Coefficient	.437**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

			Tuntutan Tugas	Kepuasan Kerja Pria
Spearman's rho	Tuntutan Tugas	Correlation Coefficient	1.000	.493**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	65	65
	Kepuasan Kerja Pria	Correlation Coefficient	.493**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

			Hubungan dalam Organisasi	Kepuasan Kerja Pria
Spearman's rho	Hubungan dalam Organisasi	Correlation Coefficient	1.000	.614**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	65	65
	Kepuasan Kerja Pria	Correlation Coefficient	.614**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

			Faktor Luar Organisasi	Kepuasan Kerja Pria
Spearman's rho	Faktor Luar Organisasi	Correlation Coefficient	1.000	.479**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	65	65
	Kepuasan Kerja Pria	Correlation Coefficient	.479**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

HASIL KORELASI SAMPEL WANITA

Correlations

			Peran Individu dalam Organisasi	Kepuasan Kerja Wanita
Spearman's rho	Peran Individu dalam Organisasi	Correlation Coefficient	1.000	.640**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	26	26
	Kepuasan Kerja Wanita	Correlation Coefficient	.640**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	26	26

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

			Tuntutan Tugas	Kepuasan Kerja Wanita
Spearman's rho	Tuntutan Tugas	Correlation Coefficient	1.000	.649**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	26	26
	Kepuasan Kerja Wanita	Correlation Coefficient	.649**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	26	26

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

			Hubungan dalam Organisasi	Kepuasan Kerja Wanita
Spearman's rho	Hubungan dalam Organisasi	Correlation Coefficient	1.000	.739**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	26	26
	Kepuasan Kerja Wanita	Correlation Coefficient	.739**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	26	26

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

			Faktor Luar Organisasi	Kepuasan Kerja Wanita
Spearman's rho	Faktor Luar Organisasi	Correlation Coefficient	1.000	.551**
		Sig. (2-tailed)	.	.004
		N	26	26
	Kepuasan Kerja Wanita	Correlation Coefficient	.551**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.004	.
		N	26	26

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI T-TEST

Group Statistics

Gender		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Peran Individu dalam Organisasi	Pria	65	2.8462	1.00360	.12448
	Wanita	26	2.7692	1.06987	.20982

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Peran Individu dalam Organisasi	Equal variances assumed	.646	.424	.324	89	.747	.07692	.23730	-.39459	.54844
	Equal variances not assumed			.315	43.587	.754	.07692	.24397	-.41489	.56874

Group Statistics

Gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Tuntutan Tugas Pria	65	2.8154	1.01385	.12575
Wanita	26	2.4231	1.06482	.20883

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Tuntutan Tugas	Equal variances assumed	.623	.432	1.644	89	.104	.39231	.23864	-.08187	.86649
	Equal variances not assumed			1.609	44.150	.115	.39231	.24377	-.09893	.88354

Group Statistics

Gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Hubungan dalam Organisasi Pria	65	2.9692	.93490	.11596
Wanita	26	2.9231	.93480	.18333

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Hubungan dalam Organisasi	Equal variances assumed	.172	.679	.213	89	.832	.04615	.21693	-.38489	.47720
	Equal variances not assumed			.213	46.122	.832	.04615	.21692	-.39046	.48277

Group Statistics

Gender		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Faktor Luar Organisasi	Pria	65	3.0000	1.08972	.13516
	Wanita	26	2.9615	.95836	.18795

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Faktor Luar Organisasi	Equal variances assumed	.303	.584	.157	89	.875	.03846	.24469	-.44773	.52465
	Equal variances not assumed			.166	52.102	.869	.03846	.23151	-.42607	.50299

Group Statistics

Gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kepuasan Kerja Pria	65	2.9385	1.21033	.15012
Kepuasan Kerja Wanita	26	2.7692	1.30561	.25605

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
Kepuasan Kerja	.838	.362	.589	89	.557	.16923	.28724	-.40150	.73996	
			.570	43.150	.572	.16923	.29681	-.42929	.76776	

SIMPULAN HASIL JAWABAN ANGKET TERBUKA

Pertanyaan I: Pernahkah anda mengalami stres kerja? Jika pernah, jelaskan sebab-sebab stres kerja yang pernah anda alami.

Berdasarkan jawaban responden dari sampel karyawan PT Transindo Surya Sarana, rata-rata mereka pernah mengalami stres kerja yang diakibatkan oleh berbagai macam alasan, antara lain sebagai berikut:

1. Tuntutan dari atasan maupun bawahan yang sulit untuk diatur maupun diajak bekerjasama.
2. Target tidak tercapai dan atasan marah-marah.
3. Beban kerja yang berlebihan, tidak adanya dukungan dari rekan kerja, dan fasilitas yang mendukung kurang.
4. Rekan kerja yang tidak bisa diajak bekerjasama dan keinginan untuk mencoba hal yang baru.
5. Terlalu banyak beban dan tanggungjawab karena input tidak sesuai dengan output yang keluar per bulan.
6. Target belum tercapai.

Sedangkan beberapa jawaban yang dikemukakan oleh karyawan PT Transindo Surya Sarana adalah sebagai berikut:

1. Tekanan dari atasan.
2. Pekerjaan yang tidak kunjung selesai.
3. Stres kerja diakibatkan karena tuntutan dari atasan yang terlalu besar sedangkan riil tidak sebesar tuntutan atasan, harus bertanggungjawab terhadap suatu masalah yang disebabkan oleh rekan kerja, selalu dimarahi atasan setiap hari.
4. Terlalu banyak pekerjaan, istirahat yang kurang, masalah pekerjaan dan keluarga, tidak punya uang.
5. Ketika dituntut menyelesaikan laporan hasil pekerjaan dalam waktu singkat, sedangkan data yang tersedia sangat banyak sehingga untuk menghasilkan laporan audit membutuhkan waktu lama.
6. Laporan yang belum selesai tapi sudah diburu klien/customer.

Pertanyaan II: Kendala apa saja yang pernah anda alami dalam mengatasi stres kerja? Bagaimana anda mengatasinya?

Berikut adalah beberapa alasan yang dikemukakan oleh sebagian responden dari sampel karyawan pria PT Transindo Surya Sarana:

1. Kurang komunikasi dan waktu yang terlalu pendek, cara mengatasinya adalah dengan mengambil cuti untuk refreshing liburan atau istirahat di rumah.
2. Tidak ada waktu untuk bersantai, cara mengatasinya dengan cara berusaha meluangkan waktu.
3. Kepuasan diri, cara mengatasinya adalah dengan mendekatkan diri kepada Allah SWT dan berolah raga.
4. Atasan ikut campur dalam menangani pekerjaan, cara mengatasinya cuti untuk liburan.

Sedangkan beberapa pernyataan yang dikemukakan oleh beberapa karyawan PT Transindo Surya Sarana, yaitu:

1. Membutuhkan waktu panjang untuk menyelesaikan pekerjaan dan belum ada cara mengatasinya.
2. Kendalanya dikejar deadline laporan yang harus selesai saat itu juga, cara mengatasinya adalah dengan mengambil cuti untuk refreshing, jika ditempat kerja dengan memutar musik atau bermain game sebentar supaya fresh.
3. Kendala masalah kurangnya waktu, cara mengatasinya refreshing dan perlu liburan.
4. Atasan yang keras dan disiplin tinggi, cara mengatasinya adalah dengan menjaga kestabilan emosi dan mental sehingga beban kerja terasa tidak begitu berat.
5. Membutuhkan waktu yang panjang (\pm seminggu) untuk membuat laporan atau penyusunan faktur pajak dari perusahaan ke kantor pajak sedangkan customer meminta supaya satu hari jadi, cara mengatasinya dengan mendengarkan musik atau main game.
6. Kejenuhan, cara mengatasinya dengan bercanda dan mengobrol bersama rekan kerja.

Pertanyaan III: Apakah sejauh ini anda puas dengan pekerjaan anda? Jika belum, mengapa?

Berikut adalah beberapa alasan yang dikemukakan oleh sebagian responden dari sampel karyawan pria PT Transindo Surya Sarana yang belum merasa puas terhadap pekerjaannya:

1. Belum tercapainya target pekerjaan.
2. Dukungan dari rekan sekerja belum optimal, sehingga target dalam kerja belum tercapai.
3. Hasil yang didapatkan tidak bisa memuaskan, apalagi UMR masih standar dan kadangkala tidak bisa mencukupi kebutuhan per bulan.
4. Target yang diberikan belum tercapai.

Sedangkan beberapa pernyataan yang dikemukakan oleh beberapa karyawan PT Transindo Surya Sarana, yaitu:

1. Masih banyak hal-hal yang harus dibenahi dan diperbaiki lagi terutama dalam sistem.
2. Pekerjaan yang ditangani kurang menantang dan monoton setiap harinya.
3. Beban kerja yang cukup tinggi.
4. Merasa seharusnya ada hal yang lebih penting tapi belum dikerjakan.

Pertanyaan IV: Faktor-faktor apa saja yang cenderung mempengaruhi kepuasan kerja anda?

Berikut adalah beberapa jawaban yang dikemukakan oleh sebagian responden dari sampel karyawan pria PT Transindo Surya Sarana yang belum merasa puas terhadap pekerjaannya:

1. Teman kerja dan lingkungan kerja.
2. Cara dan hasil dari pekerjaan.
3. Beban kerja, rekan kerja, dan fasilitas kerja.
4. Kesejahteraan, kepuasan diri, kebebasan berkarya dan berinovasi, nilai-nilai keagamaan.
5. Gaji dan rekan kerja.
6. Fasilitas dan dukungan keuangan dari perusahaan.

Sedangkan beberapa jawaban yang dikemukakan oleh beberapa karyawan PT Transindo Surya Sarana, yaitu:

1. Fasilitas pendukung kerja, gaji, dan lingkungan kerja.
2. Gaji, fasilitas dan tunjangan kerja, lingkungan kerja, sistem dan manajemen perusahaan, dan rekan kerja.
3. Kesejahteraan karyawan, tunjangan karyawan, dan pelayanan kesehatan (jamsostek) yang lebih terjamin.
4. Kekompakan teman sekerja.
5. Suasana ruang kerja antar karyawan dan atasan yang harmonis, perlunya penghargaan atas kinerja sebagai motivasi kerja, perubahan metode dalam bekerja sehingga pekerjaan akan selalu sesuai dengan perkembangan kondisi sekitar, gaji, tunjangan dan fasilitas yang cukup untuk karyawan.
6. Rekan kerja, lingkungan kerja, fasilitas kerja, tunjangan dan gaji.